Gouvernement du Québec
Conseil du statut de la femme

84- 2939 /

LES FEMMES ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SALARIE

Louise Clermont
Service de la recherche

AoOt 1983

Ce document ne représente pas la position officielle du Conseil du statut de la femme. Il a été réalisé dans le cadre du Forum sur la question économique comme document de travail pour les ateliers.

Dactylographie et mise en page:

Francine Laplante
France Rioux

Québec:
8, rue Cook
3ième étage, bureau 300
Québec, G1R 5J7

Montréal:
1255, place Philippe,
Suite 708.
Montréal H3B 3G1

Dépôt légal - 3e trimestre 1983
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-550-10337-8

TABLE DES MATIERES

	PAGE
LISTE DES TABLEAUX	v
INTRODUCTION	1
CHAPITRE PREMIER - PROBLEMATIQUE SOCIOLOGIQUE DE L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SALARIE DES FEMMES	5
1.1 Faut-il remiser les leçons de l'histoire?	9
1.1.1 Les manufactures et les premières industries	9
1.1.2 L'organisation scientifique du travail	12
1.1.3 La qualité de vie au travail	18
1.2 La conjoncture de sortie de crise risque-t-elle de susciter un réaménagement du temps de travail salarié?	23
1.2.1 Plein emploi ou chômage?	24
1.2.2 Les changements technologiques	27
1.2.3 Trois types de revendications qui s'entrecoupent	30
1.3 La situation des femmes et l'aménagement du temps de travail	39
Conclusion - Quelle devrait être la base des revendications des femmes à propos de l'aménagement du temps de travail?	50
CHAPITRE 2 - EXAMEN CRITIQUE DES MODALITES D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SALARIE DES FEMMES	53

	PAGE
2.1 Quelques liens d'embauche	55
2.2 Les modalités qui affectent la durée du travail salarié	59
2.2.1 La réduction de la semaine de travail pour tous et toutes sans perte de revenu	61
2.2.2 L'emploi partagé	65
2.2.3 Le travail à temps partiel	68
2.2.4 Diverses mesures pour réduire le temps de travail	72
2.3 Les modalités qui affectent l'étalement du temps de travail salarié	78
2.3.1 Les horaires flexibles ou variables	78
2.3.2 La semaine comprimée	80
2.3.3 Les autres modalités qui affectent l'étalement du temps de travail	82
CONCLUSION	85
BIBLIOGRAPHIE	91

LISTE DES TABLEAUX

	PAGE
Tableau 1 - Evolution historique de la durée du travail au Québec	15
Tableau 2 - Différences entre les gains selon le sexe et l'âge à Montréal, 1930-1931	16
Tableau 3 - Répartition des femmes de 15 ans et plus dans les ménages privés selon l'activité et l'âge, province de Québec	41
Tableau 4 - Répartition des femmes de 15 ans et plus dans les ménages privés selon l'activité et la situation familiale, province de Québec	43
Tableau 5 - Taux d'activité des femmes de 15 ans et plus dans les ménages privés selon la situation familiale et l'âge (en %), province de Québec	44
Tableau 6 - Répartition des femmes selon la présence des enfants et l'activité, province de Québec	45
Tableau 7 - Principales dispositions en matière de durée normale du travail, code canadien du travail et loi des normes du travail/1983	59
Tableau 8 - Heures habituellement travaillées selon la branche d'activité/Canada, moyennes annuelles 1982	62

PAGE

Tableau 9 - Heures habituellement travaillées selon la profession/Canada, décembre 1982 62

Tableau 10 - Répartition des femmes selon le groupe d'âge et le type d'emploi, Québec, 1980 69

Tableau 11 - Répartition des femmes selon l'état matrimonial et le type d'emploi, Québec, 1980 70

Tableau 12 - Personnes ayant plus d'un emploi selon la profession à l'emploi principal/ Canada, décembre 1982 74

INTRODUCTION

Les femmes ont un intérêt direct à participer au débat sur l'aménagement du temps, notamment celui du temps de travail salarié. Cette question recoupe plusieurs des revendications des femmes à qui la société a depuis longtemps confié la responsabilité du travail domestique tout en les incitant à participer directement, elles aussi, au travail rémunéré. Par exemple, les discussions actuelles portant sur le travail à temps partiel ne démontrent-elles pas à quel point sont complexes les enjeux reliés à cette modalité d'aménagement du temps de travail: accès au travail salarié, accès à un revenu autosuffisant, sortie des ghettos d'emploi, réalisation des tâches domestiques, etc.

Par ailleurs, nous ne pouvons nous soustraire à l'obligation de considérer ce sujet de façon plus globale. Selon nous, aborder le phénomène de l'aménagement du temps ouvre plusieurs portes. Le temps comme l'espace sont des catégories mentales qui ont évolué dans l'histoire des civilisations[1]. De plus, le fait d'aménager le temps résulte sans doute d'une contrainte qui oblige à consacrer une portion de ce temps à une ou plusieurs activités données. Ainsi, il y aurait des temps obligés et des temps libres. Par exemple, dans notre société il y a des temps de travail rémunéré, de travail domestique, de travail scolaire, des temps consacrés aux engagements socio-spirituels et socio-politiques et des temps libres ou de loisirs[2]. Ces temps sont dits sociaux parce qu'ils peuvent être mis en relation avec une organisation sociale déterminée. Les phénomènes de définition des temps sociaux et de leur aménagement

---

1. Par exemple, certains travaux d'anthropologues illustrent que les notions de passé, présent et futur ne sont pas le fait de toutes les sociétés.

2. Voir Dumazedire, Joffre. "Temps sociaux, temps libre" et Pronovost, Gilles. "L'aménagement du temps de loisir?" dans Loisir et société, vol. V, no 2, automne 1982.

intéressent précisément les sociologues parce que ces phénomènes peuvent varier selon les sociétés (ex.: société pré-industrielle et société industrialisée) et selon les classes sociales (ex.: les ouvriers, les propriétaires d'entreprises) ou encore selon les catégories sociales (ex.: les jeunes, les femmes, les personnes âgées).

L'aménagement des temps sociaux alimente également une réflexion économique, puisque l'aménagement des temps est une des façons de répartir les ressources. Par exemple, l'aménagement du temps de travail salarié comporte des conséquences sur l'emploi et sur le partage des revenus; les modalités de fréquentation scolaire pourraient être un autre exemple. Il stimule également une réflexion politique: qui oriente les décisions influençant l'aménagement des temps sociaux et quelles en sont les conséquences pour les individus et les divers groupes sociaux? Par exemple, quelle est l'origine de la décision de réduire ou d'augmenter la semaine de travail et quelle est l'effet de l'une ou l'autre décision sur l'organisation de "ma" vie quotidienne ou encore sur l'accès des jeunes à des emplois rémunérés?

L'aménagement des temps sociaux se retrouve donc implicitement au sein des préoccupations du mouvement des femmes. Ainsi, le Conseil du statut de la femme met de l'avant des positions qui ont des retombées sur l'aménagement du temps. Songeons, entre autres, aux luttes pour le droit à l'autonomie, notamment l'autonomie économique des femmes, la reconnaissance du droit au travail rémunéré pour toutes, du droit au repos et au loisir, spécialement pour les travailleuses qui ont des enfants et d'autres personnes à charge et même les démarches pour que les femmes accèdent aux structures de pouvoir[1].

---

1. Tiré des objectifs formulés dans Pour les Québécoises: égalité et indépendance, chapitres 3, 4 et 5, Gouvernement du Québec, C.S.F., 1978.

L'aménagement du temps de travail salarié représenterait ainsi une dimension spécifique presque indissociable de l'ensemble de la question de l'aménagement des temps sociaux. Malgré tout, dans le cadre du présent travail, nous devons bien nous limiter à ce sujet, tout en conservant en toile de fond une préoccupation plus englobante.

Le présent rapport comprendra deux parties. L'objectif de la première consiste à situer historiquement et conjoncturellement les revendications concernant l'aménagement des temps de travail salarié. En effet, d'une part, nous pouvons dire que la situation présente résulte de luttes et de décisions qui remontent, dans certains cas, au XIX^{e} siècle. D'autre part, de même que les revendications actuelles, cette situation est tributaire de conditions techniques, économiques et politiques précises. Dans la deuxième partie, nous voulons procéder, à partir des objectifs de la lutte des femmes, à un examen critique de diverses formes d'aménagement du temps de travail salarié mises de l'avant actuellement.

CHAPITRE PREMIER

PROBLEMATIQUE SOCIOLOGIQUE DE L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SALARIE DES FEMMES

De façon précise, les spécialistes, sociologues du travail et conseillers en relations industrielles abordent la question de l'aménagement du temps de travail salarié en l'insérant dans un tout plus vaste, celui de l'organisation du travail. Le mode d'organisation du travail fixe les conditions de travail que vivent les travailleurs et travailleuses à l'usine, au bureau, au magasin, à l'école, à l'hôpital. Ainsi, il détermine:

a) les horaires de travail et les formes de contrôle qui s'y rapportent: les heures de travail de la journée, de la semaine, de l'année, les pauses, les vacances, le temps supplémentaire, les absences permises, non permises, les horloges-poinçons, le compteur métrique individuel, le registre de signature, la banque de congés;

b) la charge de travail et son contrôle: les quotas de rendement fixés, les cadences imposées par la chaîne de production, le salaire à la pièce, le calcul des temps et mouvements, le calcul du rendement intégré à l'appareil de production;

c) le contenu du travail et son contrôle: la qualification (la formation, l'expérience et les aptitudes), la définition des tâches, la division du travail, le partage des tâches de conception, d'organisation, de gestion, de planification et d'exécution, la parcellisation, la réduction du champ de travail.

Dans notre société, l'organisation scientifique du travail ou le taylorisme est le mode d'organisation fondamental; actuellement, il

gagne des secteurs nouveaux comme celui de l'enseignement ou des soins hospitaliers. Le taylorisme désigne:

> "un modèle d'organisation du travail où la force de travail s'inscrit dans des rapports déterminés, impliquant une séparation entre la conception et l'exécution"1.

Des travailleuses et des travailleurs luttent pour améliorer leurs conditions de travail par le biais des syndicats qui sont reconnus par la loi pour négocier les conventions collectives et qui font aussi des représentations générales pour améliorer les lois générales du travail comme par exemple la loi québécoise des normes de travail, laquelle réglemente aussi le temps de travail[2]. On entend souvent dire que ces revendications constituent une attaque directe à ce qu'il est convenu d'appeler les droits de gérance ou droits de direction des propriétaires des entreprises et des gestionnaires des services publics. Pourquoi avance-t-on une telle affirmation? L'organisation du travail qui spécialise les travailleurs et les travailleuses, qui divise les grandes fonctions de la production fait en sorte que seule la direction ou la haute administration dispose des informations pour établir les conditions favorables à une plus grande productivité.

De l'ensemble des luttes historiques des travailleuses et travailleurs salariés, nous pouvons en dégager de spécifiques sur l'aménagement du temps de travail, autant celles qui visent la réduction du temps de travail (ex.: la réduction de la journée de 12 à 8 heures de travail) que celles qui se rapportent à l'étalement du temps de travail (ex.: la semaine de 5 jours)[3]. Soulignons également

1. Duchêne, Paul. Le mouvement de restructuration du travail, Etudes et recherches, Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, Gouvernement du Québec, octobre 1978, p. 4.
2. Par exemple, cette loi (126) fixe un maximum à la semaine de travail que peut exiger un employeur, soit 44 heures, et elle oblige celui-ci à payer des vacances aux salariés(es).
3. Voir Bélanger, Laurent. "Les formes d'aménagement des temps de travail" dans L'aménagement des temps de travail, Département des relations industrielles, P.U.L., 1974, pp. 31-32.

que les revendications pour améliorer les conditions de travail s'inscrivent dans une conjoncture économique très précise (récession, croissance) et dans un contexte de développement technologique particulier (mécanisation, énergie électrique, automation).

En somme, l'aménagement du temps de travail ne renvoie pas, selon nous, à une simple conceptualisation théorique — sans goût, sans saveur et sans odeur — d'une certaine réalité. Au contraire, il constitue une dimension structurante de la vie quotidienne:

> "Nous pouvons donc affirmer que le temps fut toujours aménagé, en ce sens que le travail a toujours fait l'objet d'une disposition, d'une organisation, d'une réglementation ou d'une distribution dans le temps et d'une certaine manière qui influence de façon déterminante la totalité de l'existence humaine. De la sorte, l'étude de l'aménagement du temps de travail n'est point réductrice ni restrictive puisque c'est par celle-ci que peut se faire l'étude générale de l'aménagement du temps"1.

En ce sens, il représente un des phénomènes sociaux importants. Et, selon le mode d'organisation du travail, selon les conditions de travail fixées, selon le rapport de force que peuvent établir les travailleurs et travailleuses, l'aménagement du temps de travail salarié connaîtra des caractéristiques spécifiques.

---

1. Pronovost, Gilles. "L'aménagement du temps de loisir", op. cit., p. 423.

1.1 Faut-il remiser les leçons de l'histoire?

1.1.1 Les manufactures et les premières industries

Le début de la Révolution industrielle se définit par des critères spécifiques. Selon les pays, selon le secteur de production, cette transformation s'amorce à des dates variées. Mais cependant, la Révolution industrielle est marquée essentiellement par l'apparition d'une classe de propriétaires bénéficiant de capitaux suffisants pour construire un lieu de production, pour acheter des moyens de production - les matières premières et les outils - et engager des hommes, des femmes et des enfants obligés de subvenir à leurs besoins. A l'époque, la mise au point d'instruments mécaniques, et même de machines mues par la vapeur, représente les changements technologiques qui ont chambardé les conditions générales de la production. Les patrons des manufactures peuvent compter sur les artisans qui vivotent et sur le surplus des habitants de la campagne qui ne trouvent plus la possibilité de gagner leur vie dans le secteur agricole[1]. Au Québec comme ailleurs:

> "Femmes, hommes et enfants doivent apprendre à devenir des rouages du nouveau système économique qui s'implante. L'industrialisation exige des femmes de nombreuses adaptations. (...) Les femmes sont obligées de modifier leurs comportements, d'abandonner le rythme de travail de la société préindustrielle et de se plier à la discipline des nouvelles fabriques(2), de vivre à l'étroit dans des logements surpeuplés, d'acheter ce que jadis elles produisaient et de changer de travail. Elles doivent réapprendre à être femme dans un monde où elles sont à la fois exclues et indispensables" 3.

---

1. Par exemple, la crise économique des années 1830 est catastrophique pour la production agricole du Bas-Canada.
2. Dès lors se trouvent mises en place les conditions de production qui introduisent un caractère de rigidité dans l'aménagement du temps de travail. N'est-ce pas là un des éléments de l'organisation du travail que les femmes questionnent le plus actuellement?
3. Collectif Clio. L'histoire des femmes au Québec depuis quatre siècles, Quinze, 1982, p. 141.

Les déplacements sont importants: une partie de la population québécoise rurale "déménage en ville", à Québec ou à Montréal, vers les autres provinces canadiennes ou encore vont "ouvrir des colonies". Une importante proportion de la population québécoise (un demi-million de canadiens-français) immigre vers les villes industrielles de la Nouvelle-Angleterre. Les manufactures regroupent des hommes ou des femmes de métier, des anciens artisans ou des apprentis dont la pratique traditionnelle se transforme au fur et à mesure que se développent de nouveaux outils, de nouvelles machines. Par exemple, l'industrie de la chaussure à Montréal connaît un tel développement et atteint le but recherché:

> "L'introduction de ces diverses machines permet d'augmenter considérablement la productivité, c'est-à-dire, de réduire de beaucoup le temps requis pour produire"1.

Cette transformation des conditions de production s'est réalisée graduellement dans les divers secteurs de production. Elle ne fut pas sans conséquences sur les conditions de travail des ouvriers et ouvrières. Ceux-ci voient graduellement déqualifié leur travail et non pas eux-mêmes, comme le soulignent justement les auteures de A l'ouvrage! Les salaires diminuent en conséquence et les charges ainsi que les heures de travail augmentent. Dans ce contexte s'organisent les premiers mouvements de grève (au Québec de 1850 à 1900, 200 grèves sont mentionnées dans les journaux) et les premières associations ouvrières:

> "La question des heures de travail a été au coeur des toutes premières luttes que les ouvriers ont menées pour améliorer leurs conditions de travail, luttes à partir desquelles s'est construit le mouvement ouvrier. Au Canada, le premier mouvement de lutte d'envergure nationale pour la diminution des heures de travail commence en 1872, dans tous les grands centres urbains. Des journées de travail de douze heures et plus étaient alors courantes"2.

---

1. David, Hélène et Bernier, Colette. A l'ouvrage! L'organisation du travail au Québec, IRAT, 1981, p. IV.
2. Ibid., p. V.

Ce fut d'abord la lutte pour la journée de neuf heures, le paiement du temps supplémentaire et les changements aux horaires de travail. Dans les années 1880 et 1890, l'objectif a été la journée de huit heures. Qu'on se rappelle le 1er mai sanglant de 1886, à Chicago! A côté de ces revendications sur les heures de travail, nous en retrouvons d'autres contre la déqualification du travail[1], la réduction des salaires et le travail des enfants.

Les femmes sont partie prenante de ces luttes puisqu'on les retrouve nombreuses dans les villes industrielles et, plus spécifiquement en tant qu'ouvrières:

> "Au Québec, en 1891, un ouvrier de manufacture sur cinq est une femme. Comme une grande partie des industries employant des femmes sont situées à Montréal et Québec, on remarque que dans ces villes, près d'un ouvrier sur trois est en fait une ouvrière"2.

Elles travaillent principalement dans le secteur du vêtement, du textile (coton, laine et soie), de la chaussure, du tabac, du caoutchouc et de l'alimentation (conserves).

Des ouvrières participent aux mouvements de grève qui supportent, entre autres, la revendication sur la réduction des heures de travail. Par ailleurs, des organisations ouvrières (Chevalier du travail et Parti socialiste ouvrier) réclament diverses mesures en faveur des femmes: salaire égal et droit de vote[3]. Notons toutefois que cette

---

1. "La déqualification du travail est un processus par lequel des emplois requérant anciennement une certaine qualification (formation, aptitudes et expérience) ont été divisés en plusieurs tâches simples d'exécution (on dira encore parcellisés) et remplacés par plusieurs emplois non qualifiés et à bas salaires", Ibid., p. 29.
2. Le collectif Clio. L'histoire des femmes au Québec depuis quatre siècles, op. cit., p. 204.
3. Ibid., pp. 208-209.

participation des femmes au travail salarié crée une certaine controverse:

> "Parallèlement à ces appuis militants se dessine tout un courant de méfiance et d'hostilité face au travail des femmes. Les salaires inférieurs des femmes exercent une pression à la baisse sur les salaires masculins, car cette main-d'oeuvre sous-payée est dans plusieurs secteurs industriels en concurrence directe avec la main-d'oeuvre masculine. Alors qu'une partie du mouvement ouvrier veut en finir avec cette concurrence en réclamant des salaires égaux pour les femmes, une autre partie s'oriente plutôt vers une dénonciation du travail des femmes et préconise leur retour au foyer"1.

1.1.2 L'organisation scientifique du travail

Les organisations ouvrières permettent de faire certains gains qui contrecarrent les plans des patrons. En plus de contribuer à améliorer les conditions de travail, des syndicats de métiers contrôlent l'entrée dans le métier, ce qui comporte des conséquences sur les critères d'embauche et de mise à pied. Au début du siècle, les patrons adoptent graduellement un modèle d'organisation du travail mis au point vers 1880 par Taylor, un ingénieur américain, afin d'améliorer la productivité, ce qui n'est pas sans effet sur le contrôle que peuvent avoir les gens de métier sur les étapes de la fabrication. Le modèle de Taylor, appelé l'organisation scientifique du travail, repose sur trois principes:

> 1) "La direction se charge de réunir tous les éléments de la connaissance traditionnelle qui, dans le passé, étaient en possession des ouvriers, de classer ces informations, d'en faire la synthèse et de tirer de ces connaissances des règles, des lois et des formules"

---

1. Ibid., p. 209.

2) "Tout travail intellectuel doit être enlevé à l'atelier pour être consacré dans les bureaux de planification et d'organisation".

3) "Les instructions spécifient non seulement ce qui doit être fait, mais aussi comment il faut le faire et le temps alloué pour le faire. (...)La direction scientifique consiste donc, dans une grande mesure, à préparer le travail et à en faciliter l'exécution" 1.

On imagine donc comment le processus de déqualification s'accentue, comment les hommes et les femmes de métier peuvent être remplacés à moindre coût et comment, dans l'entreprise, les ouvriers exécutants sont en piètre position pour maintenir ou réclamer des conditions de travail avantageuses. De même, dans ce contexte, la détermination des horaires de travail ne fait sûrement pas l'objet de négociation ou de consultation en vue d'introduire des éléments de souplesse pour tenir compte des besoins des travailleuses et des travailleurs.

Cette méthode fut implantée dans différents secteurs économiques: usine de fabrication, commerce, travail de bureau. Au Canada, en 1909, le Canadian Pacific Railways retient les services d'un adjoint de Taylor; par la suite, la Banque de la Nouvelle-Ecosse adopte ce système et, plus tard, le gouvernement fédéral et celui du Québec en feront aussi leur affaire. L'organisation scientifique du travail trouve sa plus "belle" réalisation dans la chaîne de montage mise au point dans les usines de Ford. La parcellisation des tâches y est poussée à son maximum. Le travailleur ou la travailleuse reçoit ses pièces sans se déplacer et les gestes qu'il a à poser sont réduits au minimum, la cadence est imposée par la chaîne: la productivité atteint des niveaux sans précédent.

---

1. David, Hélène et Bernier, Colette. A l'ouvrage!, op. cit., p. VIII. Cette citation est tirée de Taylor, F.W., La direction scientifique des entreprises, traduction française, Paris, Dunod, 1971, pp. 67-70. Taylor parlait à l'époque des ouvriers; aujourd'hui, ce modèle sert à l'organisation du travail dans d'autres secteurs (ex.: hôpitaux). Dans l'avenir, la bureautique accentuera encore davantage le recours à la spécialisation.

La mise au point de l'organisation scientifique du travail, l'instauration des chaînes de montage et la recherche pour améliorer les techniques de gestion du personnel[1] ont certes poussé les syndiqués(es) à déborder les revendications concernant la durée du travail. Cependant, l'ouverture de ces nouveaux fronts de luttes ne doit pas faire oublier que les revendications élaborées au XIX^{e} siècle pour réduire le temps de travail (nombre d'heures et de jours hebdomadaires) ont été reprises au sein de chaque entreprise par chaque groupe de travailleurs et travailleuses. Les données statistiques dont nous disposons indiquent la durée moyenne des heures de travail derrière laquelle se cache une variété de situations assez importantes. Ainsi, même si les télégraphistes syndiqués avec les Chevaliers du travail réclamaient la journée de 8 heures, en 1883, la semaine moyenne de travail était de 60 heures, en 1900 et de 50 heures en 1930. Par ailleurs, pendant la crise économique des années trente, la réduction du temps de travail fut un moyen envisagé pour créer de nouveaux emplois. Les syndicats y voyaient alors une possibilité de partager l'emploi, au Canada; ils réclamaient la journée de <u>six heures</u>:

> "CANADA/le 16 février 1933, le Sénat canadien a été saisi d'une résolution l'invitant à se prononcer en faveur de la journée de six heures comme régime normal de travail pour les ouvriers des fabriques et des mines, ainsi que pour les artisans et les manoeuvres. Après une brève discussion, cette résolution fut repoussée, plusieurs sénateurs estimant qu'elle dépassait la compétence du parlement canadien, d'autres tout en manifestant leur sympathie pour l'idéal l'inspirant, exprimant l'avis qu'il serait téméraire d'espérer l'adoption d'une résolution instituant la journée de six heures alors que, depuis 1919, le Canada n'a pas réussi à adopter une législation fixant à huit heures par jour la durée du travail industriel"2.

---

1. Diverses recherches ont été menées pour trouver les causes de l'insatisfaction des travailleurs et travailleuses et mettre au point des techniques pour améliorer leur productivité.

2. <u>Ibid.</u>, p. 45, tiré du Bureau international du travail. <u>Durée du travail et chômage</u>, Genève 1933.

Ce n'est qu'après la deuxième guerre mondiale que la semaine de cinq jours et demi, puis celle de cinq jours et enfin la semaine de quarante heures ont été généralisées, c'est-à-dire en pleine période de croissance économique pendant laquelle les syndiqués(ées) pouvaient établir un meilleur rapport de force. Le tableau 1 qui suit nous montre l'évolution historique de la durée du travail au Québec: nous y voyons non seulement l'évolution de la semaine travaillée, mais aussi la réduction de l'année de travail grâce à des vacances ainsi que la diminution de la vie de travail comprise entre l'entrée sur le marché du travail et l'âge de la retraite.

Tableau 1 - EVOLUTION HISTORIQUE DE LA DUREE DU TRAVAIL AU QUEBEC (1)

Année	Heures hebdomadaires moyennes de travail *	Vacances minimales (légales)	Age d'entrée sur le marché du travail	Age de la retraite
1850	70/80 heures	Aucune	Pas de limite légale	Pas d'âge standard de retraite
1900	60 heures	Aucune	12 ans (M) 14 ans (F)	Pas d'âge standard de retraite
1930	50 heures	Aucune	14 ans	70 ans
1960	41 heures	2 semaines	14 ans	65 ans
1981	38 heures	2-3 semaines	16 ans	65 ans**

* Heures normales: Le temps supplémentaire n'est pas pris en compte.

** Flexibilité en vertu de la loi 15 adoptée par le Gouvernement du Québec en 1982; l'âge d'admissibilité à la pleine indemnisation demeure le même.

(1) Ce tableau est reproduit du document de la F.T.Q. Du temps pour tous, du temps pour vivre, document du colloque sur la réduction du temps de travail, mai 1983, p. 21.

L'évolution de ces conditions de travail touche-t-elle de façon semblable les hommes et les femmes? Pendant la première moitié du XX^{e} siècle, la situation des femmes en regard de l'emploi a évolué dans la même foulée qu'au siècle précédent. En dépit du fait qu'une fois mariées, la très grande majorité des femmes se retirent du marché du travail, il n'en demeure pas moins que, dans une ville industrielle comme Montréal, le pourcentage des femmes dans la main-d'oeuvre totale continue d'augmenter graduellement pendant la première moitié du XX^{e} siècle. En 1941, elles représentaient 27,4% de la main-d'oeuvre de la métropole; au Québec, elles forment 30% des ouvriers de la production à la même date[1]. Elles travaillent toujours en grand nombre dans les secteurs du textile, du vêtement et du tabac; les secteurs de l'alimentation et des services (bureaux, banques, vente au détail) constituent les secteurs en croissance l'on engage beaucoup de femmes. Les conditions de travail des femmes, notamment les conditions salariales, demeurent inférieures à celles des hommes:

Tableau 2 - DIFFERENCES ENTRE LES GAINS SELON LE SEXE ET L'AGE A MONTREAL, 1930-1931 (2)

	Gains par année	Nombre moyen de semaines de travail	Gains par semaine de travail
Hommes (plus de 20 ans)	1 083$	41,3	26,23$
Femmes (plus de 20 ans)	629$	45,4	13,53$
Garçons (moins de 20 ans)	406$	41,1	9,88$
Filles (moins de 20 ans)	368$	43,8	8,40$

Source: T. Copp, Classe ouvrière et pauvreté, Montréal, Boréal Express, 1978, p. 39.

1. Le collectif Clio. L'histoire des femmes au Québec depuis quatre siècles, op. cit., pp. 271-272. Ces données indiquent la place des femmes sur le marché du travail même si elles risquent d'être légèrement influencées par la participation du Canada à l'effort de guerre.

2. Ce tableau est tiré de L'histoire des femmes au Québec, op. cit., p. 271.

Cette situation discriminatoire est consacrée par les mesures législatives (ordonnances sur le salaire minimum), les contrats collectifs (ex.: les instituteurs et institutrices[1]), les recommandations des commissions d'enquête et comités d'étude gouvernementaux sur le travail. Dans un contexte d'hypocrisie — les entrepreneurs bénéficiant du travail à rabais des femmes et la bourgeoisie se permettant de décrier ces mêmes femmes — le travail à domicile représente une solution de compromis soulageante:

> "De plus, comme on n'aime guère voir les femmes travailler à l'extérieur du foyer pour gagner leur vie, mieux vaut inciter celles qui sont obligées de le faire à oeuvrer dans un milieu protégé. Ainsi, elles ne sont pas touchées par des idées subversives. D'ailleurs, on verra la Fédération nationale Saint-Jean-Baptiste, organisation féministe fondée en 1907, encourager les femmes à prendre des travaux de couture à domicile, pendant la Première Guerre mondiale et pendant la Crise, afin d'arrondir le budget. A celles qui protestent contre un tel travail très peu payé[2], on répond que l'ouvrière à domicile rencontre moins de dépenses et qu'elle épargne sur ses vêtements. Ce travail lui permet aussi de s'occuper de ses enfants. D'ailleurs, ces derniers sont souvent mis à contribution pour aider leur mère"[3].

Ajoutons en outre que le travail à temps partiel s'avère déjà une réalité dans les magasins à rayons qui embauchent de plus en plus de femmes.

---

1. Il a existé une différence salariale entre les hommes et les femmes jusqu'au Bill 25, en 1967. En outre, les hommes enseignaient davantage au niveau secondaire où les salaires et autres conditions étaient plus avantageuses.
2. Une couturière à domicile gagnait 6 fois moins qu'une syndiquée: 6 pantalons courts pour 0,25$ contre 1,50$.
3. Ibid, p. 275.

Une partie des femmes travailleuses adhèrent à des syndicats ou à des associations professionnelles et mènent des actions pour appuyer leurs revendications:

> "Entre 1901 et 1915, au Québec, les textiles, où les femmes constituent 58% des employés, et le vêtement, où elles comptent pour 60%, sont, après les transports, les secteurs les plus affectés par le nombre de jours de grève ou de lock-out"[1].

Dans les années trente et quarante, tout comme leurs compagnons, les femmes participent aux grèves dans le secteur où elles travaillent nombreuses: vêtements, allumettes, textile, services (le grand magasin Dupuis Frères et l'Alliance des professeurs de Montréal). Elles participent également à l'effort de guerre et acceptent, entre autres, de prolonger les heures de travail: journée pouvant aller à 12 heures de travail, travail de nuit jusque-là interdit aux femmes, semaine de sept jours de travail[2].

1.1.3 La qualité de vie au travail

Le taylorisme, la chaîne de montage, la parcellisation du travail sont considérés comme des clés du progrès de nos sociétés occidentales. La spécialisation étroite déborde actuellement le cadre de l'usine. Elle a fait ses preuves en regard du rendement et de l'efficacité industrielle; on l'importe ailleurs selon les mêmes critères[3]:

> "Il faudrait alors discuter ici quelques idées à propos des contraintes imposées à la définition des tâches par l'oeuvre même à accomplir, à savoir par le résultat désiré. Une automobile, même rudimentaire, construite selon une technique

---

1. Ibid., p. 295.
2. Ibid., p. 369.
3. Aujourd'hui, le ministère des Affaires sociales détermine le nombre de minutes nécessaires à l'attribution de divers soins (P.R.N.).

> artisanale coûterait bien au moins 100 000 $: or nous voulons des automobiles pour moins de 10 000 $. C'est pourquoi nous continuerons de construire des automobiles en utilisant le maximum d'automatisme et de standardisation. Cela n'empêchera pas quelqu'un d'autre de faire de la poterie ou de poursuivre des recherches universitaires 1. Mais il s'agit de ne pas mêler les genres, de ne pas appliquer à un genre de travail une technique adaptée à un autre genre" 2.

La résistance des travailleurs et travailleuses passe encore aujourd'hui par des revendications à propos des conditions de travail telles le salaire, les horaires, mais aussi par des mesures de santé et de sécurité. Elle trouve également son expression dans l'abandon du travail jugé trop pénible, dans l'absentéisme et la diminution du rendement. Ainsi dans les années soixante et soixante-dix apparaissent de nouveaux comportements:

> "C'est dans le rendement du travail que les dirigeants trouvent la preuve la plus consternante des nouvelles attitudes des ouvriers. L'absentéisme a beaucoup augmenté, il a même doublé ces dix dernières années chez General Motors et Ford, et ce mouvement a été particulièrement fort l'année passée. On en est arrivé au point où 5% des travailleurs horaires de la General Motors manquent chaque jour sans donner d'explication (...). Certains jours comme les vendredis et les lundis, il peut en manquer 10%. Les retards ont augmenté également, ce qui rend très difficile le démarrage des chaînes immédiatement après le remplacement d'une équipe par une autre, car cela oblige le contremaître à aller chercher un peu partout des ouvriers pour remplacer ceux qui manquent. On se plaint beaucoup plus aussi de la qualité. Il y a plus de querelles avec les contremaîtres, plus de

---

1. La production de la poterie aussi s'est industrialisée et parcellisée. De même en est-il de plus en plus de la recherche universitaire.

2. Dufour, Ghislain. "Commentaires" dans La réduction de la durée du travail, publié par le Département des relations industrielles de l'Université Laval, p. 52.

> plaintes au sujet de la discipline et des heures supplémentaires, plus de griefs exprimés. Il y a plus de départs, 25,2% des ouvriers ont quitté les usines Ford l'an dernier (...). Suffoqués, les cadres racontent que certains travailleurs à la chaîne sont tellement saturés qu'il s'en vont au beau milieu de leur temps de travail et ne reviennent même pas pour recevoir le salaire gagné pendant qu'ils ont travaillé"[1].

Les programmes des employeurs et des gouvernements appelés "Qualité de vie au travail" ont commencé à apparaître au début des années soixante-dix. Suite aux travaux de psycho-sociologues, des dirigeants en sont venus à la conclusion qu'il fallait "humaniser" le travail industriel dans l'espoir de réduire les insatisfactions de la main-d'oeuvre, et ce, afin de régler les problèmes de productivité. Encore peu répandus, ces programmes impliquent habituellement une rotation des travailleurs et travailleuses à différents postes de travail pendant la journée, un élargissement et un enrichissement des tâches, de même que l'organisation de groupes de travail semi-autonomes. Ces nouveautés ne changent rien aux fondements de l'organisation scientifique du travail. Cependant, elles réduisent parfois la monotonie en variant les gestes répétitifs – ceux-ci demeurent répétitifs – ou encore, elles introduisent le travail en équipe et la responsabilité de plusieurs étapes du processus de production. Ces programmes ont le grand avantage de permettre plus de souplesse dans l'affectation des personnes:

> "Aujourd'hui, de nouvelles conditions économiques, technologiques et sociales poussent les entreprises, comme on le verra, à rechercher une plus grande flexibilité de la main-d'oeuvre, notamment par la polyvalence des emplois mais aussi par d'autres stratégies telles la sous-traitance, la création d'emplois occasionnels ou à temps partiel,

---

1. Extraits de Braverman, Harry. Travail et capitalisme monopolistique (traduction 1976), cités dans David, Hélène et Bernier, Colette, A l'ouvrage!, op. cit., p. XIX.

> etc. Diverses stratégies sont donc envisageables pour l'entreprise et la polyvalence des emplois n'est que l'une d'entre elles, que les employeurs jugent appropriée ou non suivant les circonstances" 1.

En période de crise économique, les entreprises ont besoin d'une grande flexibilité pour traverser celle-ci le plus avantageusement possible: fermeture définitive ou temporaire, réduction de la production, réaménagement du processus de fabrication, etc. Il en est de même du secteur public qui comprime ses dépenses surtout dans les domaines où la main-d'oeuvre est importante: coupures de postes, exigences de polyvalence. Dans les deux cas, les difficultés économiques rendent appréciables la flexibilité dans l'embauche, notamment le temps d'embauche des individus:

> "La réflexion actuelle sur la réduction du temps de travail, qu'elle s'exprime dans des rapports officiels ou dans les prises de position des partenaires sociaux, s'oriente vers des approches flexibles et progressives, qui tiennent compte au maximum des contraintes économiques et des préférences individuelles en matière de travail, de loisirs et de revenu. Ces approches demandent un effort d'imagination et, souvent, d'innovation"2.

Les diverses modalités d'aménagement du temps de travail mises de l'avant actuellement (ex.: horaires variables, temps partiel) s'inscrivent dans ce contexte et plusieurs souhaitent que cette flexibilité nécessaire aux patrons en période de réorganisation fasse également l'affaire des travailleuses et travailleurs.

---

1. Bernier, Colette. La polyvalence des emplois, nouvelle tendance de l'organisation du travail, IRAT, octobre 1982, p. 3.

2. Cuvillier, Rolande. Vers la réduction du temps de travail?, Bureau international du travail, Genève, 1981, p. 164.

Un des phénomènes qui coïncident avec la crise est le fait que les femmes deviennent de plus en plus nombreuses, non seulement à accéder à un emploi, mais à demeurer en emploi. Ainsi, en 1951, les femmes mariées représentaient 17% des femmes au travail et 48% en 1971[1]. Les femmes sont aussi de plus en plus nombreuses à être touchées, comme les hommes, par les politiques générales de main-d'oeuvre qui prévalent dans le secteur public et le secteur privé. Enfin, certaines politiques particulières, comme celles encourageant le travail à domicile et le travail à temps partiel, sont susceptibles de les affecter plus spécifiquement.

---

1. Le collectif Clio. L'histoire des femmes au Québec depuis quatre siècles, op. cit., pp. 271 et 411. Au Québec, en 1981, les femmes mariées représentent 57,7% des femmes de 15 ans et plus en emploi.

1.2 La conjoncture de sortie de crise risque-t-elle de susciter un réaménagement du temps de travail salarié?

Environ dix ans après le début d'une récession profonde (1974), nous voyons prendre forme certaines réorganisations dans la sphère de l'économique et dans celle de l'idéologique. En effet, de nouvelles théories économiques, ou des adaptations fondamentales des anciennes, font de plus en plus école et ne sont pas sans conséquences en regard de l'emploi et du chômage; les changements technologiques s'implantent au fur et à mesure que se réorganise le capital; des groupes sociaux questionnent leur analyse de la situation et envisagent des revendications nouvelles. A l'occasion de ces débats, de ces changements, il est parfois difficile de distinguer les orientations et les décisions susceptibles d'avoir un impact à long terme, de celles plus immédiates mises de l'avant pour sauver les meubles à un moment où le bateau coule de partout. Par exemple, le programme fédéral de partage des emplois[1] qui réduit le temps de travail et les revenus des travailleuses et travailleurs ne se distingue-t-il pas, et dans son intention et dans ses effets, de la réduction de la semaine de travail à 32 heures en quatre jours sans perte de salaire, réclamée depuis plusieurs années par le Congrès du travail du Canada?

Procéder à une analyse des diverses théories économiques en vogue actuellement, ainsi qu'à une analyse serrée de l'impact des changements technologiques, ou encore à un examen attentif du discours des différents mouvements sociaux présents au Québec, dépasse l'intention du présent travail. Cependant, dans le but de conserver en mémoire ces phénomènes et l'impact qu'ils risquent d'avoir sur l'aménagement du temps de travail ou sur les revendications s'y rapportant, nous ferons quelques brefs rappels.

---

1. Programme du gouvernement fédéral pour aider les entreprises en difficulté à reprendre pied, sans mettre à pied trop de travailleuses et travailleurs.

1.2.1 Plein emploi ou chômage?

Les problèmes de l'emploi sont tels en période de crise, qu'avant de formuler des revendications à propos de l'aménagement eu temps de travail salarié, les travailleurs et travailleuses exigent tout simplement le droit au travail. De même, soucieux de conserver une certaine paix sociale, les gouvernements adoptent des politiques pour assurer une redistribution temporaire des revenus: programmes d'aide aux individus, subventions pour la création d'emplois (même temporaires), pour le partage des emplois, etc. Et, parallèlement à ces mesures immédiates, ils adoptent des politiques de redressement économiques à long terme.

Selon les pays, ces politiques de redressement sont soutenues par l'une ou l'autre des théories économiques avançant des principes parfois contradictoires sur les possibilités de gérer une sortie de crise favorable au système capitaliste: théories keynésiennes, néo-kynésiennes, théories néo-libérales, monétaristes. Malheureusement, les politiques qui découlent de ces théories ne sont pas indifférentes pour les travailleurs et les travailleuses[1].

Les monétaristes croient qu'il est impossible d'atteindre le plein emploi sans une hausse galopante des prix. Dans une société donnée, il y a un taux de chômage naturel contre lequel on ne peut rien; intervenir par des mesures étatiques risque de déséquilibrer le jeu du marché libre, fondement du capitalisme. Ce taux de chômage naturel étant lié à des conditions techniques de production, pour augmenter les emplois, il faut donc réduire les conditions de travail, baisser le salaire réel des individus; le gâteau doit être partagé entre plus d'individus puisqu'il n'est pas question de grossir le gâteau.

---

1. Voir Pheault, Sylvie. Le plein emploi et les femmes, C.S.F., août 1983.

Le Canada, les Etats-Unis, l'Angleterre sont des pays qui ont adopté des politiques dites monétaristes. Ces pays connaissent les taux de chômage les plus élevés des pays industrialisés. Le Québec est une des entités politiques les plus touchées de cet ensemble avec un taux de chômage de près de 13% (B.S.Q., juillet 1983). Selon cette école économique, le taux de chômage naturel du Canada graviterait autour de 8,5%. Compte tenu des disparités régionales, cela signifierait-il que le Québec, qui a toujours un taux de chômage plus élevé que la moyenne canadienne, aurait un taux naturel de plus de 10%?

Notons également que cette politique monétariste comporte, en outre, des implications directes sur la condition des femmes. En effet, le retour au laisser-faire économique suggère de limiter le rôle de l'Etat. L'abolition des programmes visant à amoindrir les vices du système, la réduction des services sociaux, de santé et d'éducation constituent des mesures qui affectent beaucoup les femmes puisqu'elles bénéficient de ces services en tant qu'assistées sociales, responsables traditionnelles de l'éducation, de la santé et du bien-être des enfants et celui des personnes âgées,ou encore comme bénéficiaires des mesures d'action positive. En outre, les salariés(es) de ces secteurs publics étant majoritairement des femmes, elles sont donc touchées par les coupures de postes et l'augmentation des charges de travail qui en découlent.

Actuellement, une politique de plein emploi est-elle possible? Les économistes Bellemare et Poulin-Simon fustigent les illusions créées et les dégats laissés par près de 10 ans de politique monétariste. Selon elles, les gouvernants doivent utiliser les mécanismes politiques et lutter contre un certain déterminisme qui, dans les faits, servent des intérêts précis, c'est-à-dire ceux des financiers[1].

1. Bellemare, Diane et Poulin-Simon, Lise. Le plein emploi: pourquoi?, op. cit., p. 182 et p. 195.

> "Les Canadiens et les Québécois se doivent de rebâtir leurs bases économiques qui ont été sapées par tant d'années de politique monéariste. Ils se doivent de mettre les jeunes au travail avant que ce capital humain ne se détériore davantage; ils se doivent d'offrir du travail aux femmes, aux travailleurs âgés et aux autres groupes qui veulent travailler afin de les sauver du piège de la pauvreté; ils se doivent de stopper l'accélération catastrophique du nombre de faillites; ils se doivent de raviver la productivité afin de protéger le maintien du niveau de vie. La tâche est lourde et les solutions ne sont pas faciles. Néanmoins, elles existent" 1.

Les auteures proposent donc d'adopter une politique de relance, basée sur le plein emploi[2] et comprenant deux volets: des politiques de stabilisation expansionnistes (taux d'intérêt moins élevés, contrôle si nécessaire pour empêcher la baisse du dollar) et une politique micro-économique de l'emploi dans le but de contrecarrer les lacunes des politiques keynésiennes. Cette dernière dimension repose sur la concertation des agents économiques qui ont comme objectif de résoudre les problèmes au fur et à mesure qu'ils se présentent. Le Japon, la Suède, l'Allemagne, l'Autriche sont les pays capitalistes qui ont adopté des politiques participationnistes basées sur le plein emploi[3]. De fait, ces pays se sont donné des mécanismes régulateurs et connaissent un taux de chômage moindre que celui des autres pays mentionnés plus haut. Cependant, il ne faut pas croire que la situation des femmes de ces pays est pour autant mirobolante. Taux d'activité réduit, ghetto d'emploi, revenu plus bas demeurant le "fait féminin", même dans un pays comme la Suède[4].

---

1. Ibid., p. 193.
2. Ce plein emploi signifie cependant un taux de chômage frictionnel de 3,5% et aucune prévision d'insertion des femmes non-travailleuses.
3. Ibid., pp. 197-198.
4. Tengelin, Ulrika. Effets de l'informatisation sur l'emploi et le milieu de travail, Information, Travail Canada, février 1981.

En somme, même dans une optique de maintien de l'ordre économique actuel – qui n'est pas de soi favorable à toutes les catégories sociales – nous voyons que les politiques économiques ne sont pas indifférentes en regard de la question préalable à l'aménagement du temps de travail, soit celle du droit au travail pour toutes et tous.

1.2.2 Les changements technologiques

La gestion de la crise, le recours généralisé aux techniques de production de pointe et la réorganisation du travail semblent constituer trois phénomènes bien interreliés:

> "Car la notion (sortie de crise) s'applique à juste titre à ces moments où le capitalisme, bloqué par une sur-accumulation de capital, une baisse de la productivité et des taux de profits engendre une profusion de technologies nouvelles et de nouveaux principes d'organisation du travail qui font rehausser la productivité et les taux de profit et relancent le système dans une nouvelle ère de croissance et de développement. Ces moments sont ceux où des transformations rapides des conditions techniques de la production et des rapports sociaux dans l'organisation du travail connaissent une diffusion rapide et étendue dans tout l'appareil de production"1.

Actuellement, c'est la frénésie. Les notions de changements technologiques, de virage technologique, de révolution technologique sont de tous les discours. Les gouvernements, les dirigeants d'entreprises y voient la possibilité de sortir du tunnel. De fait, la micro-technologie gagne de nouveaux secteurs de la production, notamment ceux des services. Cette révolution industrielle prend ses

---

1. Dubuc, Alfred. "Quelle nouvelle révolution industrielle?" dans Le plein emploi à l'aube de la nouvelle révolution industrielle, douzième colloque des relations industrielles, Université de Montréal, 1981, pp. 14-15. L'auteur démontre cette relation en analysant les sorties de crise de 1873, 1929 et 1974.

assises dans la mise au point des premiers calculateurs électroniques (1942), l'apparition des transistors (1948), des circuits intégrés (1964) et celle du micro-processeur (1971). Chaque étape du développement intègre les résultats de l'étape précédente: miniaturisation, intégration des mécanismes de contrôle, réduction des coûts, augmentation de la productivité. Encore mieux, encore plus vite, encore moins cher!

Que devons-nous attendre de cette diffusion éventuellement élargie de l'automation, de l'informatisation, de la robotisation en regard de l'emploi et de l'organisation du travail qui en détermine les conditions, dont l'aménagement du temps de travail?

Si l'on en juge d'après la littérature et les pronostics des experts, tous les paris semblent ouverts[1]. Si on interroge les projets politiques qui devraient orienter le développement économique, il est difficile de voir des changements à l'horizon[2]. Néanmoins, nous faut-il tenter de dégager les possibilités qui se présentent à nous.

Les nouvelles technologies entraînent une augmentation considérable de la productivité. L'implantation de celle-ci gagnera, semble-t-il, les différents secteurs de la production, mais quelle proportion de travailleurs et travailleuses touchera-t-elle d'ici les dix prochaines années, par exemple?

Les nouvelles technologies suscitent la création de nouveaux emplois et la disparition d'emplois devenus désuets. Ce transfert se fera-t-il à perte? Dans quel sens se fera le recyclage de la main-d'oeuvre? Les nouveaux emplois provenant de l'implantation de nouvelles technologies exigeront-ils de l'ensemble des travailleurs et travailleuses

---

1. Voir Carpentier, Renée. Les nouvelles technologies et le travail salarié des femmes, C.S.F., septembre 1983.
2. Par exemple, nous orienterons-nous vers des politiques de plein emploi, vers des politiques d'abolition de l'universalité des programmes sociaux ou encore vers de nouvelles modalités de redistribution du revenu?

salariés(es) de nouvelles compétences techniques? L'implantation des robots industriels ou des machines à commande numérique sont deux applications techniques qui rendent dépassés certains métiers industriels (ex.: les machinistes). Certaines tâches exigent une plus grande qualification technique, mais les autres se transforment en tâches de surveillance et d'entretien simples (changer un module). Le même processus serait applicable dans le secteur de la bureautique. La transformation des fonctions de travail tendrait à déqualifier davantage et à éloigner encore plus les travailleuses et travailleurs de la conception et du contrôle sur le processus de production ou l'organisation des services.

La hausse de la productivité réduira le nombre d'heures de travail nécessaire à la production des biens accessibles à la population. Si cette production reste stable, la hausse de la productivité entraînera une diminution des heures de travail nécessaire. Cette diminution se traduira-t-elle par une perte d'emplois ou par un réaménagement du temps de travail? Qui sera touché(e) par une éventuelle perte d'emplois? Le marché libre du travail fera-t-il l'élimination? La qualification professionnelle sera-t-elle un facteur déterminant d'accès à l'emploi? Le sexe sera-t-il encore un facteur de discrimination? Ou alors, les revendications concernant le réaménagement du temps de travail pourront-elles être élaborées de façon à satisfaire les aspirations des divers groupes, notamment, les groupes de femmes et ces demandes pourront-elles trouver des applications possibles? Enfin, plus globalement, même si l'on sait que la hausse de la production réduira le nombre d'heures de travail nécessaire à la production d'une unité donnée, peut-on en déduire que nationalement et internationalement correspondra une réduction du temps de travail consacré à la production des biens et services nécessaires à la

population d'un pays ou du monde entier? Encore faudrait-il que l'humanité ait atteint le stade de la satisfaction de ses besoins en nourriture, santé et éducation!

L'implantation grandissante des changements technologiques soulève donc beaucoup d'interrogations; est-ce à dire que les jeux ne sont pas encore faits et qu'il y a place encore pour s'inscrire dans le débat et réclamer des orientations favorables aux travailleuses salariées?

1.2.3 Trois types de revendications qui s'entrecoupent

Les trois mouvements sociaux[1] les plus déterminants de notre époque, le mouvement ouvrier, le mouvement des femmes et le mouvement écologiste, posent des diagnostics sur les problèmes de notre société et élaborent des revendications qui peuvent affecter l'aménagement du temps de travail.

Le mouvement ouvrier, à travers ses organisations syndicales et politiques, met de l'avant un projet de société dont le fondement est la reconnaissance des droits des travailleurs et travailleuses. Très concrètement, le projet social des syndicats actuels, même s'il ne passe pas toujours par une transformation politique radicale, repose sur une amélioration des conditions de travail et des conditions de vie des travailleurs et des travailleuses: augmentation du salaire réel, réduction du temps de travail, contrôle sur le processus de production et sur les changements technologiques, protection de la santé et mesures de sécurité sur les lieux de travail, mise sur pied et amélioration des programmes sociaux gouvernementaux (services sociaux, santé, éducation). Les canaux par lesquels les organismes syndicaux du Québec acheminent leurs revendications sont les luttes au sein des entreprises (syndicalisation et conventions

---

1. Mouvements sociaux entendus dans le sens de mouvements qui développent une praxis de transformation radicale de la société: définitions d'objectifs larges et recherche du contrôle des stratégies de changement.

collectives) et les pressions sur les gouvernements pour l'instauration et l'amélioration des mesures générales de bien-être qui touchent l'ensemble des travailleurs et travailleuses (mémoires pour améliorer les lois du travail et les mesures sociales, participation à des organismes consultatifs, manifestations).

Le mouvement ouvrier a joué, nous l'avons vu, un rôle historique dans tous les pays en regard de la réduction du temps de travail et de la protection de l'emploi. Actuellement, au Québec, les centrales syndicales demeurent porteuses de ces deux fronts de lutte. Les fermetures d'usines, les licenciements définitifs ou temporaires, les normes générales du travail, les programmes d'investissement, les politiques favorisant la reprise économique et d'autres, sans doute, représentent des champs de revendications précis des centrales dans la mesure où les emplois sont menacés, dans la mesure où s'ouvrent des possibilités de création d'emplois. En ce sens, en autant qu'elles permettent non pas de conduire à la pauvreté (ex.: le temps partiel d'une commis de magasin), mais de créer des emplois nouveaux, les diverses avenues pour réduire le temps de travail font actuellement l'objet d'examen de la part de ces organismes.

Dans la perspective de son prochain congrès (décembre 1983), la F.T.Q. a organisé en mai 1983 un colloque sur la réduction du temps de travail. Le président et le secrétaire général de l'organisme situent en ces termes les enjeux actuels:

> "La F.T.Q. revendique, depuis longtemps, une politique d'emploi efficace. Mais face à la situation économique, nous croyons qu'il faut pousser notre réflexion plus loin et penser à mieux partager entre tous et toutes le travail. Pas n'importe comment, bien sûr, pas en développant par exemple le travail à temps partiel au détriment des emplois à plein temps. Partager le travail, c'est nécessairement réduire la durée normale du travail en préservant nos acquis. Ce ne serait après tout qu'un juste retour des énormes hausses de productivité rendues possibles par les nouvelles technologies"1.

1. F.T.Q. Du travail pour tous, du travail pour vivre, op. cit., p. 1.

A son dernier congrès (1982), la C.S.N. a adopté une série de résolutions pour consolider ses politiques en regard de la protection et la création d'emplois: la syndicalisation, les changements technologiques, le temps partiel, la lutte au chômage, les programmes de formation, etc. La C.E.Q. défend également des politiques de plein emploi et lutte contre les fortes réductions de personnel dans le secteur de l'éducation.

Le mouvement écologique se débat contre le progrès à tout prix, la modernité aliénante, la société productiviste, et ce en questionnant les limites de la croissance. La prise en considération de l'espace transcende la vie économique; associée à la survie, la qualité de vie de l'humanité, sera assurée grâce à la maîtrise de l'environnement par les individus et les petites communautés et non par une augmentation d'un niveau de vie défini nationalement et même internationalement par les grandes entreprises privées où les Etats des grands pays industrialisés. L'instauration d'une société différente passe, entre autres, par la lutte à la pollution, l'économie de l'énergie et des matières premières, la re-domestication de la production de certains biens et services, c'est-à-dire la reprise en main par les individus et les petites communautés (familles, communes) de productions déjà socialisées (ex.: potager, vêtements, enfants, personnes âgées, malades).

> "Les véritables ressources pour une autre économie et un autre mode de vie sont probablement à rechercher dans les activités hors travail à condition que parallèlement à plus de temps libre, les gens puissent disposer de plus d'espace. Cela suppose qu'entre le lieu du travail institutionnalisé (donnant lieu à un revenu monétaire) et le logement, il y ait non pas le vide social mais des quartiers offrant des possibilités diverses pour pratiquer le sport, s'initier à des métiers d'art, cultiver son jardin, apprendre à faire des meubles, à tricoter ou tisser, à réparer sa machine à laver ou sa voiture, à monter sa radio ou sa télévision, à jouer de la batterie sans mettre en émoi le voisinage... Une vie sociale plus animée autour de l'habitat, qui favoriserait à

> la fois les relations sociales et la production de biens et services pour soi-même ou ses proches, diminuerait sans doute la demande d'emplois, dans la mesure où celle-ci s'explique parfois par le besoin de sortir de son isolement ou de compléter des revenus insuffisants dans le ménage"1.

En somme, une réduction de la production marchande jouerait sur la demande d'emploi en occupant dans les familles ou dans les petites communautés, des personnes -soit des femmes ou des hommes- à la production domestique. Et, c'est par cette dimension que le projet social écologiste relie l'aménagement des temps sociaux dont le temps de travail salarié et les conditions générales de travail:

> "En définitive, la réduction du chômage par le partage de l'emploi, le développement des activités hors travail, le changement du travail, doivent se renforcer mutuellement. En effet, le partage de l'emploi en réduisant la durée du travail favorise les activités hors travail. Celles-ci peuvent contribuer à réduire la demande d'emploi. De plus, des activités autonomes en dehors du travail rendront insupportables pour les salariés des conditions de travail dégradées; ils refuseront d'être considérés sur les lieux de travail comme de purs exécutants, et exigeront le changement du travail"2.

Au Québec, même s'il est peu structuré, le mouvement écologiste manifeste sa présence et s'y réfèrent de plus en plus d'individus et de groupes organisés s'y réfèrent. Il se concrétise surtout dans des luttes ponctuelles (ex.: qualité de l'eau, protection de la faune), des réseaux de consommation (coopératives alimentaires) et de recyclage ainsi que par la diffusion d'une philosophie et d'un savoir-faire nouveau qui n'est pas sans influencer un certain nombre de militants syndicaux, politiques ou féministes dans leurs considérations sur l'aménagement du temps de travail salarié.

---

1. Roustang, Guy. Le travail autrement, travail et mode de vie, Dunod, 1982, p. 229.
2. Ibid., p. 230.

Le mouvement des femmes lutte contre le patriarcat, la soumission des femmes au pouvoir mâle. La libération des femmes passe par le développement de leur autonomie individuelle et la conquête d'une égalité collective concrétisée par l'accès aux diverses ressources sociales, économiques et politiques disponibles. L'accès au salariat, dans notre système économique capitaliste, représente la base matérielle de l'autonomie individuelle. Aussi, les femmes réclament l'accès à une formation professionnelle, à des emplois et à des conditions d'emplois équivalents à ceux des hommes.

Au Québec, le Conseil du statut de la femme fait de l'égalité et de l'indépendance les fondements de son mandat social:

> "... l'inégalité, la dépendance des femmes, est engendrée par la répartition traditionnelle et rigide des rôles féminin et masculin dans la société et c'est par un nouveau partage des tâches rémunérées et non rémunérées dans la famille et dans la vie professionnelle, qu'on pourra arriver à une égalité réelle entre les hommes et les femmes; égalité des droits, des responsabilités, égalité dans la participation au pouvoir"[1].

C'est dans ce cadre que nous pouvons situer les démarches du Conseil pour appuyer diverses luttes des travailleuses, pour réclamer des programmes d'accès à l'emploi, d'égalité en emploi et autres mesures de redressement et celles pour étudier les retombées des conditions de travail sur les conditions de vie des femmes.

Les comités de la condition des femmes au sein d'organisations syndicales y ont introduit graduellement le débat sur les conditions spécifiques des travailleuses sur les lieux de travail et dans la société.

---

1. C.S.F. Pour les Québécoises: égalité et indépendance, op. cit., p. 331.

Entre autres, ils ont réclamé et réclament toujours le salaire égal, des garderies, des congés de maternité, des droits parentaux, des mesures de sécurité et de santé spécifiques. Ils ont également effectué des recherches, dénoncé des situations flagrantes et réclamé des mesures pour corriger divers effets de la discrimination dans l'emploi, les effets du sexisme dans les institutions sociales ou le harcèlement sexuel sur les lieux de travail. Actuellement, ces comités de la condition des femmes analysent et avancent des revendications sur les conditions de militance,afin d'assurer une représentation égalitaire des femmes aux diverses instances des centrales et de favoriser leur participation à la vie syndicale. Dans ce débat, le partage des tâches et l'aménagement des temps sociaux représentent des éléments importants.

Dans le domaine économique, les femmes collaboratrices définissent leurs intérêts et élaborent elles aussi leurs revendications pour participer non seulement au labeur mais aux fruits de ce dernier. Il y a aussi les efforts de celles qui oeuvrent à la reconnaissance du travail domestique en tant que production sociale, c'est-à-dire comme production non payé de la reproduction de la force de travail. Elles tentent de faire ressortir les conciliations possibles et les oppositions entre travail marchand et travail domestique.

Parallèlement à ces revendications, les femmes se préoccupent d'autres aspects qui conditionnent leur qualité de vie en dehors du monde économique. Le Conseil du statut de la femme et les divers regroupements de femmes élaborent des revendications précises à cet égard. Par exemple, les groupes autonomes de femmes agissent souvent en tant que groupes de pression auprès de l'Etat pour réclamer des mesures spécifiques: changements juridiques, accès à l'avortement libre et gratuit, garderies, services de santé, etc.

Au Québec, nous voyons cependant se dessiner diverses tendances parmi les groupes de femmes. Par exemple, à propos de l'aménagement du temps de travail, nous retrouvons des femmes qui questionnent les positions des syndiqués(es) contre le temps partiel[1]:

> "Bien sûr, elles ont raison de souligner la surexploitation à laquelle ce type d'organisation du travail donne lieu, mais elles oublient l'autre versant de la réalité. Celui des conditions matérielles qui imposent ce choix à une quantité de femmes aux prises avec l'absence de services collectifs de garde, le coût de ces services quand ils existent par rapport aux types d'emplois auxquels elles peuvent prétendre mais aussi compte tenu du choix que des femmes ont fait d'assumer personnellement leurs enfants" 2.

Malgré ces différences de points de vue, il semble que les revendications à propos de la réduction du temps de travail rejoignent les préoccupations des deux principaux autres mouvements sociaux:

> "Une diminution sensible de la durée du travail va poser avec plus d'acuité la question des activités hors travail. Du reste, il ne faut pas s'y tromper, la revendication du droit à l'emploi va de pair avec une certaine désaffection à l'égard de l'emploi, ou tout au moins une relativisation de la place qu'il occupe dans l'existence. Les femmes dont les taux d'activité se rapprochent de ceux des hommes entendent bien maintenir un équilibre entre deux pôles de leur existence: la vie de travail, la vie hors travail (spécialement la maison et la famille). Les femmes salariées, là où elles sont nombreuses, font pression pour une réduction des horaires et pour leur aménagement afin de ne pas tenir compte seulement des impératifs de l'entreprise mais aussi de ceux de la famille" 3.

---

1. Pour plus de détails voir plus loin à la page 68.
2. Claire Duguay et Micheline De Sève. "Le temps n'est plus à la fête: pour un mouvement politique féministe". Les cahiers du socialisme, automne 1982, no 10 et 11, p. 20.
3. Roustang, Guy. Le travail autrement, op. cit., p. 227.

Et, nous pourrions rajouter: "avoir du temps pour vivre"![1]

En somme, la conjoncture de sortie de crise n'est pas étrangère à la question de l'aménagement du temps. Que ce soit au nom de la "raison économique", de la nécessité de réorganiser les conditions techniques de la production ou encore en celui de la volonté de transformer la société, la réorganisation du travail et ses conséquences sur le réaménagement du temps de travail salarié devient un enjeu d'importance pour les groupes de femmes qui veulent continuer d'actualiser leur indépendance économique, leur droit au travail salarié, leur égalité dans l'emploi et le partage des responsabilités domestiques.

---

1. En rappel du thème du Colloque de la F.T.Q. "Du travail pour tous, du temps pour vivre".

1.3 La situation des femmes et l'aménagement du temps de travail

Collectivement, les femmes vivent une situation de domination et, collectivement aussi, elles tentent de s'en sortir en luttant sur plusieurs fronts: éducation, travail, santé, militance, travail domestique, etc. N'oublions pas que la division sexuelle du travail a fait en sorte qu'elles ont pris en charge la responsabilité du travail domestique et, parallèlement, elles ont participé au travail marchand. En effet, d'un côté, avec la Révolution industrielle, les femmes célibataires des familles ouvrières et agricoles ont dû graduellement subvenir à leurs besoins ou contribuer à ceux de leur famille; les veuves ont également été placées devant la même situation. D'un autre côté, le processus d'industrialisation a suscité un accroissement de l'offre d'emploi à la main-d'oeuvre disponible. Par la suite, les femmes mariées ont été également de plus en plus nombreuses à gagner un revenu nécessaire aux besoins de la famille via leur participation au travail marchand; les femmes chefs de famille, dont le nombre va sans cesse croissant, connaissant toujours la même obligation de se procurer des revenus; les femmes collaboratrices continuent de participer à la production marchande par le biais d'un travail qui est à peine reconnu, encore aujourd'hui. Malgré cette participation constante, des groupes de femmes ont constaté et dénoncé le fait que les travailleuses et les femmes qui veulent accéder au marché du travail vivent des situations discriminatoires. Elles ont fait et font toujours des démarches afin d'obtenir des redressements pour diversifier l'orientation scolaire et professionnelle des filles, pour favoriser l'égalité en emploi, pour réduire les ghettos féminins, pour appliquer le droit au salaire égal, etc. En somme, si les femmes ont des intérêts communs à défendre, c'est en tant que responsables socialement du travail domestique et en tant également que participantes au travail marchand.

L'identification de ces intérêts et luttes communes ne nous empêche pas de nous interroger sur le fait que les femmes vivent entre elles des situations distinctes, tant au plan du travail salarié qu'à celui du travail domestique: célibataires, mariées, mères de jeunes enfants ou devenues autonomes, travailleuses qualifiées ou non, techniciennes, professionnelles, femmes collaboratrices. Il nous apparaît primordial de faire ressortir minimalement la situation spécifique des divers groupes de femmes afin de savoir s'il existe des intérêts particuliers en regard de l'aménagement du temps de travail salarié. Cette situation peut être examinée selon l'âge des femmes, selon leur situation familiale et selon les secteurs qui les emploient.

a) Les étapes de leur vie:

Précédemment, nous avons établi que divers facteurs font varier la durée de la vie de travail rémunéré des femmes: temps de formation, retrait pour activité domestique, âge de la retraite. Ainsi, une certaine proportion (13%) de filles ne fréquentent plus l'école dès la fin de l'âge de la fréquentation obligatoire (16 ans) et 37% n'étudient plus ni au secondaire ni au collégial dès qu'elles ont atteint l'âge de 17 ans[1]. Elles se dirigent vers un emploi et/ou le travail domestique. Le taux d'activité des femmes entre 15 et 24 ans est de 57,1%. Entre 25 et 55 ans, 56,6% des femmes sont inscrites dans la population active; à partir de 55 ans, ce taux chute à 28% et, à 65 ans, il est de l'ordre de 4% (tableau 3).

---

1. Messier, Suzanne. Chiffres en main, Statistiques sur les Québécoises, Conseil du statut de la femme, Gouvernement du Québec, 1981, p. 109.

Tableau 3 - Répartition des femmes de 15 ans et plus dans les ménages privés selon l'activité et l'âge. Province de Québec.

Activité \ Age	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 et plus	Total
Population active	353 255	348 650	234 870	161 005	81 030	12 580	1 191 385
en emploi	281 945	311 005	213 775	146 675	73 595	11 675	1 038 665
en chômage	71 305	37 645	21 100	14 330	7 440	905	152 715
Population inactive	265 125	216 020	175 355	180 140	208 805	276 350	1 321 785
Total	618 380	564 670	410 225	341 145	289 835	288 930	2 513 170
Taux d'activité	.571	.617	.572	.47	.28	.044	.474
Taux de chômage	.202	.108	. 09	.09	.09	.072	.128

Source: Conseil du statut de la femme. Compilations spéciales issues du Recensement du Canada 1981.

b) Leur situation familiale:

La situation familiale des femmes n'est pas la même pour toutes et la participation des femmes au marché de l'emploi varie avec cette situation. Bien que nous trouvons un taux d'activité au dessus de 40% pour tous les groupes de femmes, nous remarquons au tableau 4 que les célibataires qui vivent dans des familles ont un taux d'activité supérieur, alors que les femmes monoparentales ont un taux inférieur. Soulignons également que les conjointes (avec ou sans enfants) forment de loin le contingent (en nombre absolu) le plus élevé des travailleuses salariées, soit 57,7% de l'ensemble. De façon plus détaillée, si on associe les facteurs âge et situation familiale, nous constatons des variations assez grandes dans la situation de l'emploi des femmes (tableau 5). Les femmes qui ne vivent pas dans une famille (sans conjoint, enfant, père, mère) ont à tout âge — même après 55 ans — le taux d'activité le plus élevé. Il en est de même des célibataires vivant dans une famille, sauf les plus jeunes (15 à 24 ans) qui, pourrions-nous faire l'hypothèse, sont peut-être plus nombreuses à étudier. Les femmes vivant avec un conjoint, avec ou sans enfants, ont un taux d'activité décroissant avec l'âge. Nous remarquons, entre autre, une différence appréciable entre le groupe des 15-24 ans et celui des 25-34 ans. Ce phénomène s'expliquerait-il par le fait que c'est dans ce dernier groupe que le taux de fécondité est le plus élevé? Pas uniquement puisque ce sont les groupes de femmes mariées ayant de 15 à 30 ans qui ont les plus hauts taux de fécondité[1]. Enfin, les divers groupes de femmes monoparentales occupent de façon majoritaire, elles aussi, un emploi salarié, sauf les plus jeunes et les plus âgées.

---

1. Ibid, p. 131.

Tableau 4 - Répartition des femmes de 15 ans et plus dans les ménages privés selon l'activité et la situation familiale. Province de Québec

Activité \ situation familiale	dans les familles			hors famille	total
	conjointes	monoparentales	célibataires		
Population active	687 880	72 065	227 575	203 865	1 191 385
en emploi	612 550	61 910	179 465	184 740	1 038 665
en chômage	75 325	10 150	48 110	19 125	152 715
Population inactive	774 950	101 330	211 255	234 255	1 321 785
Total	1 462 825	173 390	438 830	438 120	2 513 170
Taux d'activité (%)	47,0	41,6	51,9	46,5	47,4
Taux de chômage (%)	11,0	14,8	21,1	9,40	12,8

Source: Conseil du statut de la femme. Compilations spéciales issues du Recensement du Canada 1981.

Tableau 5 - Taux d'activité des femmes de 15 ans et plus dans les ménages privés selon la situation familiale et l'âge (en %). Province de Québec.

situation familiale	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 et plus	total
dans les familles:	54,6	58,0	55,0	44,8	24,5	4,0	47,6
- conjointes	70,7	56,8	54,1	43,7	23,5	4,0	47,0
- monoparentales	30,1	51,8	58,7	50,0	29,6	4,2	41,6
- célibataires	48,7	78,8	69,1	63,7	48,0	14,5	51,9
hors famille:	77,2	88,2	80,0	64,0	38,7	4,7	46,5
Total	57,1	61,7	57,2	47,0	28,0	4,4	47,4

Source: Conseil du statut de la femme. Compilations spéciales issues du Recensement du Canada 1981.

Enfin, la présence ou non d'enfants dans la famille peut-elle représenter un facteur influençant la participation des femmes au marché du travail rémunéré? D'après les données les plus récentes, nous constatons que ce fait joue jusqu'à une certaine limite. En effet, nous voyons au tableau 6 que les femmes non mères ont un taux d'activité de 49,5% alors que celui des mères est de 45,8%. Parmi celles-ci, les femmes qui ont des enfants de 6 ans à 15 ans ont le taux le plus élevé (51,8%), celles ayant uniquement des enfants de plus de 16 ans ont le taux le plus faible (43,6%) et les mères ayant au moins un enfant de moins de 6 ans ont un taux de 44,1% [1].

Tableau 6 - Répartition des femmes selon la présence des enfants et l'activité. Province de Québec

Femmes selon la présence des enfants	Population totale	Population active	Taux d'activité
Femmes non mères[1]	849 000	420 000	49,5
Femmes mères[2]	1 661 000	760 000	45,8
- avec ou moins un enfant de 0 à 5 ans	415 000	183 000	44,1
- sans enfant de 0 à 5 ans avec au moins un enfant de 6 à 15 ans	411 000	213 000	51,8
- sans enfant de moins de 16 ans	835 000	364 000	43,6
Total	2 510 000	1 180 000	47,0

Source: Conseil du statut de la femme. Compilations spéciales issues de l'enquête sur la population active de décembre 1981, Statistique Canada. Données non publiées.

1. Conjointes, célibataires, personnes seules.
2. Conjointes et responsables de famille monoparentale

Sans entrer dans un ensemble de considérations économiques et culturelles pour expliquer ces diverses constatations, nous pouvons souligner qu'une large proportion de femmes susceptibles d'être le plus accaparées par les tâches domestiques et particulièrement le soin des enfants – conjointes de 15 à 55 ans et monoparentales de 15 à 55 ans – occupent un emploi salarié. Pour le Québec, ces travailleuses représentent une force de travail de 702 065 personnes, soit 59% de la population féminine active. L'issue d'un débat sur les diverses modalités d'aménagement du temps de travail en termes de revendications ne peut donc être anodine.

c) Leur secteur d'emploi:

Les travailleuses se répartissent de façon inégale dans l'ensemble des activités économiques:

- 1,8% dans les secteurs agricole, forestier et minier;
- 22,6% dans les secteurs manufacturier, des transports et des communications;
- 24,1% dans les secteurs commercial et financier;
- 19,5% dans les secteurs de l'hôtellerie et des services personnels;
- 32,0% dans les secteurs de l'administration publique, de l'éducation, de la santé et des services sociaux[1].

Toutefois, de façon plus précise, même dans les années 1980, les femmes se retrouvent toujours dans les manufactures du textile et du vêtement, dans le domaine de la vente au détail, dans les hôpitaux et autres services sociaux, ainsi que dans les écoles primaires et secondaires.

---

1. Messier, Suzanne. Perspectives d'emploi pour les Québécoises dans la décennie 1980, Conseil du statut de la femme, 1983, p. 10.

La qualification de ces travailleuses varie selon les secteurs d'activité et de plus pour un secteur donné, elle n'est pas homogène. Cependant, nous retrouvons parmi elles de fortes concentrations de métier. Ainsi une femme sur trois occupe un emploi de bureau, au Québec. Ces emplois sont ceux de sténographes, dactylographes, teneuses de livres, commis en comptabilité, caissières, réceptionnistes, employées de bureau. Par ailleurs, 5% des femmes actives ont un emploi de directrices, gérantes ou administratrices et 5% sont dans les sciences et les arts[1].

Les conditions de travail de ces femmes varient énormément et peuvent avoir une influence sur l'aménagement du temps. Trois cas fictifs de femmes ayant le même nombre d'années d'expérience illustreront notre propos:

- Une professionnelle de recherche du gouvernement gagne 38 000$ annuellement, travaille 35 heures, a un mois de vacances annuelles, voyage à l'extérieur 2 jours par mois, fait 15 périodes de temps supplémentaire par année remboursables en temps. Elle a commencé à travailler à 24 ans et, grâce à un fonds de retraite intéressant, elle terminera à 55 ans.

- Une secrétaire dans une compagnie d'assurances gagne 18 500$ annuellement, travaille 35 heures par semaine, a 3 semaines de vacances par année, travaille en temps supplémentaire à la demande. Elle a commencé à travailler à 18 ans et elle terminera à 60 ans en ayant droit aux prestations de son régime de retraite (privé) à la condition qu'elle ne change pas d'employeur.

---

1. Ibid., pp. 11-13.

- Une caissière dans un magasin à chaîne gagne 6,10 $ de l'heure (12 700 $ par année), fait 40 heures par semaine, a 15 jours de vacances annuellement, ne fait jamais de temps supplémentaire, travaille un soir par semaine et le samedi. Elle a commencé à travailler à 16 ans, elle recevra les rentes des fonds publics de retraite à 60 ou 65 ans.

Dans le secteur de la santé, la qualification des femmes est également variée: thérapeutes, infirmières diplômées, techniciennes, infirmières auxiliaires. Les conditions de travail, même si elles ont des points communs (avantages sociaux), comportent des différences appréciables. Il en est de même dans le domaine de l'enseignement:

> "Les femmes syndiquées C.E.Q. constituent 63% des effectifs. Au préscolaire, 98,5% du personnel enseignant est féminin, 1,5% masculin. En gros, 90% du personnel de l'élémentaire est féminin. Il s'agit bien d'un ghetto d'emploi. Au secondaire, la présence des femmes s'établit autour de 45%, au collégial elles ne représentent plus que 33% des troupes et c'est bien le maximum si on en rencontre 12% à l'université."
>
> Plus on monte dans la pyramide, plus le prestige est grand, moins les heures (d'enseignement)[1] sont nombreuses, plus ça devient masculin" 2.

Les professionnelles, les employées de bureau et les techniciennes de ce secteur occupent le plus souvent des postes traditionnellement féminins et les conditions de travail varient selon la fonction.

---

1. Parenthèses ajoutées par nous; notons que les heures d'enseignement ne couvrent pas la réalisation des autres tâches liées à la fonction: préparation des cours, corrections, supervision, activités départementales, etc.
2. C.E.Q. Le droit au travail social pour toutes les femmes, 1980, p. 19.

Enfin, dans le secteur secondaire, nous retrouvons également un phénomène de concentration:

> "Quant aux emplois de transformation et d'usinage, les femmes n'y sont pas vraiment plus présentes (3%). Dans le secteur de la fabrication, montage et réparation, plus de la moitié des femmes travaillent à la fabrication des vêtements comme tailleuses ou couturières (50%); peu nombreuses sont celles qui oeuvrent dans la réparation mécanique ou électronique"[1].

La qualification des femmes qui travaillent en usine est minimale. La parcellisation du travail permet d'embaucher des personnes qui n'ont reçu aucune formation professionnelle. Les conditions de travail, même pour les syndiquées, se rapprochent des normes officielles de travail: 40 heures par semaine, deux semaines de vacances par année, aucune restriction sur le nombre d'heures de travail. N'oublions pas que dans le secteur du vêtement, le travail à domicile – dont les horaires ne sont pas réglementés – est florissant. Par ailleurs, les femmes y occupent plus de postes dans la sphère de la conception et de la gestion: ingénieurs, administrateurs.

Enfin, en terminant, mentionnons que les changements technologiques prévus risquent de se produire dans les secteurs où les femmes travaillent en grand nombre et, donc, celles-ci seront touchées éventuellement par le processus de déqualification et par la réduction du nombre d'emplois[2].

---

1. Messier, Suzanne. Perspectives d'emploi pour les Québécoises la décennie 1980, op. cit., p. 13.

2. Ibid., et Carpentier, Renée. Les nouvelles technologies et le travail salarié des femmes, op. cit.

Conclusion - Quelles devrait être la base des revendications des femmes à propos de l'aménagement du temps de travail?

L'atteinte des grands objectifs contenus dans la politique d'ensemble sur la condition féminine des Québécoises passera par des stratégies à long terme. Par exemple, à partir du moment où notre société n'offre pas le plein emploi à l'ensemble de sa population capable de travailler -entre autres aux 50% des femmes qui n'ont pas d'emploi rémunéré[1]- ne faut-il pas s'interroger sur les stratégies pour en arriver à une organisation économique où le droit au travail pour toutes devient un objectif réaliste? Faire en sorte que le travail domestique soit un jour l'affaire de tous et toutes, n'exige-t-il pas de forcer la rupture de la division sexuelle du travail? Par ailleurs, assurer aux femmes des conditions de travail qui leur permettent d'avoir du "temps pour vivre" en fonction d'elles-mêmes ne suppose-t-il pas de clarifier les enjeux de la réorganisation actuelle du travail et de faire ressortir les intérêts immédiats des travailleuses? En somme, les revendications à court et moyen termes sur les conditions de travail ne doivent-elles pas s'inscrire dans des stratégies à long terme qui rendraient aux femmes indépendance et statut égalitaire.

En plus de revendiquer des mesures spécifiques pour améliorer et diversifier la qualification professionnelle des femmes, en plus de dénoncer et de demander que les patrons mettent fin aux formes d'organisation du travail qui exploitent particulièrement les femmes, comme par exemple le travail à domicile, en plus de revendiquer des mesures qui compensent les effets dévalorisants des nouvelles technologies, nous croyons que les femmes doivent revendiquer des formes d'aménagement du temps de travail qui tiennent compte de leur réalité.

---

1. Rappelons qu'une telle politique diffère de celles proposées par d'autres théories: taux de chômage frictionnel de 3,5%, sans inclusion des catégories actuellement sans emploi, ou encore taux de chômage naturel de 8,5%.

Pourtant, elle n'existe pas cette réalité commune qui fournirait un cadre unique aux revendications sur l'aménagement du temps de travail. En effet, peut-on songer que le temps partiel, tel que les dirigeants nous le proposent actuellement, représente un bienfait ou une calamité, selon qu'une femme soit professionnelle à 38 000$ ou caissière à 12 700$ par année? C'est sans doute de façon nuancée que nous devrions analyser les diverses modalités en vogue actuellement.

CHAPITRE 2

EXAMEN CRITIQUE DES MODALITES D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SALARIE DES FEMMES

La première partie de ce travail a consisté à situer historiquement et conjonctuellement les principales revendications à propos de l'aménagement du temps de travail et à en saisir les enjeux pour les femmes compte tenu de leur situation. Dans leur marche pour l'indépendance et l'égalité, les femmes ont défini des objets de lutte que nous devrions prendre en compte pour examiner les diverses formes d'aménagement du temps de travail actuellement mises de l'avant. Selon nous, ces principaux objets de lutte seraient les suivants:

- la discrimination des femmes en regard de l'accès au travail (telle forme peut être un moyen de réduire ou de favoriser l'accès au travail salarié de catégories spécifiques de femmes);

- la discrimination des femmes en regard de l'accès à un revenu égalitaire;

- le partage du travail domestique;

- le droit à des activités hors travail (loisirs, militance, temps non contraint).

De plus, les diverses formes d'aménagement du temps de travail salarié peuvent avoir un impact différent selon la situation spécifique des femmes. Les facteurs caractéristiques de cette situation sont:

- l'étape de la vie;
- le statut professionnel et ses avantages;
- la situation familiale.

C'est donc à l'aide de ces éléments qu'il nous paraît indiqué de procéder maintenant à un premier examen critique des diverses formes ou modalités d'aménagement du temps de travail que nous connaissons présentement.

Nous avons dénombré diverses tendances à réaménager le temps de travail salarié: en réduire la durée, en étaler la durée de façon variée. Nous avons également relevé différents liens d'embauche plus ou moins flexibles qui permettent à un employeur d'utiliser la main-d'oeuvre suivant les besoins variés de la production. Nous allons tenter de cerner ces divers liens d'embauche qui ont une incidence sur l'aménagement du temps de travail. Ensuite, nous définirons les principales modalités d'aménagement du temps de travail salarié et les analyserons en fonction des objectifs de la lutte des femmes et de leur situation.

2.1 Quelques liens d'embauche

Dans le contexte de réorganisation du travail et de réaménagement du temps de travail, les spécialistes du travail recourent à des notions dont certaines recoupent partiellement une même réalité. Dans la plupart des cas, ces notions font référence aux façons d'engager des salariés. Nous en avons relevé quelques-unes qu'il pourrait être utile de connaître.

a) Le travail typique: réfère spontanément aux emplois réguliers dans une entreprise de production de biens ou de services ou dans un organisme gouvernemental. Voici les caractéristiques déterminées par un spécialiste de la question:

- "c'est un emploi salarié;
- (comportant) un lien salarial ferme;
- il est stable et permet éventuellement une carrière;
- il est à plein temps;
- il procure l'essentiel du revenu familial;
- il relève d'un seul employeur;
- il s'exerce sur un lieu de travail spécifique;
- il est individuellement affecté" 1.

Selon l'auteur, ces caractéristiques correspondent à une valorisation du travail, née, entre autres, d'une morale traditionnelle du travail soutenue par les religions, d'une politique patronale de mobilisation et de mise au travail des populations, d'une revendication syndicale de défense du salarié et de protection de l'emploi.

b) Le travail atypique: serait, selon Hugues Puel, la contrepartie du précédent et serait issu d'une conjoncture différente: progrès technologique, chômage banalisé puisque répandu et supporté par

---

1. Puel, Hugues. "Emploi typique et représentation du travail" dans Droit social, no. 7-8, juillet-août 1981, p. 489.

des prestations, développement du temps libre et des loisirs, réduction du temps de travail, aspirations nées de la contestation des années soixante et soixante-dix, affirmation du droit à la paresse, allergie au travail. Ces phénomènes expliqueraient une baisse dans la valorisation du travail au profit de celle des loisirs et d'activités plus individuelles et plus libres[1]. C'est une façon de voir le rapport des individus au travail. Rappelons que l'organisation du travail sous sa forme parcellisée suscite de l'insatisfaction. Toutefois, si nous nous référons aux résultats de l'enquête menée auprès de 2 000 Québécois et Québécoises par Diane Bellemare et Lise Poulin-Simon, il ne faut pas en déduire que les personnes sont devenues allergiques à tout travail:

> ". les Québécois croient qu'il est essentiel d'avoir un emploi;
>
> . même un emploi plus ou moins rémunéré leur semble préférable au chômage;
>
> . le contenu du travail est fortement valorisé et ils désirent avoir un emploi intéressant;
>
> . ils sont généralement peu conscients du fait que les femmes sont plus touchées par le chômage;
>
> . le type d'emploi qu'ils occupent influence leur perception de la réalité; les groupes qui ont des emplois plus qualifiés, lesquels sont généralement plus stables, ont plus tendance à trouver le problème du chômage banal;
>
> . une très grande majorité d'entre eux jugent insuffisante l'action du gouvernement fédéral, et dans une moindre mesure du gouvernement provincial, pour contrer le chômage" 2.

Robert Fossaert dénombre plusieurs formes de travail atypique[3] qui ont une incidence sur le temps:

---

1. Ibid., p. 493
2. Bellemare, Diane, Poulin-Simon, Lise. Le plein emploi: pourquoi?, PUQ, UQAM, IRAT, 1983, p. 71.
3. Fossaert, Robert. "Pourquoi et comment normaniser le travail atypique" dans Droit social, no. 7-8, juillet-août 1981, p. 496-499.

1) le travail permanent à temps partiel;
2) le travail saisonnier ou occasionnel;
3) le travail sous contrat à durée déterminée;
4) le travail des stagiaires ou emplois subventionnés;
5) le travail intérimaire (entreprise contractuelle fournissant de la main-d'oeuvre à demande);
6) le travail à domicile;
7) le travail au noir (non déclaré, donc non réglementé, non contrôlé).

Selon l'auteur, les formes de travail atypique ne sont pas nouvelles et n'ont pas toutes les vertus:

> "– le travail atypique n'est pas un fruit de la crise; sous toutes ses formes, il existait avant 1974 ou 1970; en plusieurs de ses formes(1), il est demeuré stationnaire ou en déclin, tandis que le marché du travail se dégradait; seul l'emploi à temps partiel et l'intérim ont vu leur progression s'accélérer depuis 1974; le travail intérimaire est, de loin, la forme la plus élastique, mais sa part demeure néanmoins très minoritaire...
>
> – la flexibilité à laquelle aspirent désormais les entreprises n'est favorisée que par certaines des formes du travail atypique"(2).

D'où peu de progression, somme toute, de plusieurs de ces formes de travail.

c) Le travail précaire: représente un emploi non permanent, à durée limitée; le phénomène de précarisation des emplois est le processus d'augmentation des emplois précaires au détriment des emplois permanents. Individuellement, cette tendance rend les travailleuses et les travailleurs insécures quant au lendemain, compte tenu que les revenus des individus et familles reposent essentiellement sur le travail salarié. Collectivement, elle

---

1. Les constatations suivantes illustrent le cas français.
2. Ibid., p. 503.

a aussi ses conséquences: les luttes des groupes de salariées contre les décisions unilatérales des patrons d'embaucher, de licencier temporairement ou définitivement perdent totalement leur effet. Pour les employeurs, le travail précaire facilite la gestion du personnel et peut réduire, à court terme, les coûts de la main-d'oeuvre.

d) Le travail à temps plein: nous l'avons vu, correspond à l'emploi régulier, stable, exécuté pour un même employeur pendant le nombre d'heures égal ou supérieur à la durée de la semaine habituelle de travail.

e) Le travail à temps partiel: est un travail exécuté pendant un nombre d'heures inférieur à la durée de la semaine normale de travail[1]. Il y aurait quatre types de travail à temps partiel:

- le travail à temps partiel stable;
- le travail à temps partiel surnuméraire (continu mais irrégulier);
- le travail à temps partiel occasionnel (à horaire régulier mais pour une durée temporaire);
- le travail à temps partiel à forfait (de nature temporaire et irrégulière)2.

A côté de ces notions exprimant principalement diverses modalités d'embauche du personnel, il existe des formes ou des modalités d'aménagement du temps de travail salarié: certaines qui affectent la durée du temps de travail et d'autres, l'étalement de ce temps.

---

1. Colette Bernier et Hélène David. Le travail à temps partiel, IRAT, 1978, p. 3.

2. Sur le sujet, voir aussi Carpentier, Renée. Le travail à temps partiel: une mesure d'égalité en emploi ou d'inégalité en emploi, C.S.F., gouvernement du Québec, 1982.

2.2 Les modalités qui affectent la durée du travail salarié

L'histoire nous montre une tendance dans les revendications des travailleurs et travailleuses pour réduire la journée de travail. De la journée de 12 heures du XIX^{e} siècle, nous en sommes à la règle répandue de la journée de 8 heures. Certains corps d'emploi ont la journée de 7 heures et même de 6 heures et demie (employés de bureau et professionnels). La loi des normes du travail du Québec ne fixe aucun maximum à la journée de travail. C'est donc par le biais des conventions collectives qu'une limite peut actuellement être posée.

Nous retrouvons la même tendance dans les revendications pour réduire la semaine de travail: réduction du nombre d'heures total (des 72 heures aux 60, 48, 44 et 40 heures) et réduction du nombre de jours (des 6 jours vers les 5½ et 5 jours). Au Québec, les heures hebdomadaires normales, payées à taux simple, sont fixées à 44 heures. Il n'y a pas de plafond maximal. Nous connaissons également les travailleuses et travailleurs à temps partiel qui sont engagés pour moins de 40 heures (ou 35 ou 32½ heures) et moins de cinq jours. Parmi ceux-ci et celles-ci, se classeraient les salariés qui partagent leur emploi. En 1981, 10,2% de la main-d'oeuvre travaillaient à temps partiel et 70,2% de celle-ci étaient des femmes.

Tableau 7 - PRINCIPALES DISPOSITIONS EN MATIERE DE DUREE NORMALE DU TRAVAIL, CODE CANADIEN DU TRAVAIL ET LOI DES NORMES DU TRAVAIL/1983

	Code canadien du travail	Loi des normes du travail (Québec)
Heures quotidiennes normales (payées à taux simple)	8 heures	Nil
Heures quotidiennes maximales	Nil	Nil
Heures hebdomadaires normales (payées à taux simple)	40 heures (depuis 1965!)	44 heures
Heures hebdomadaires maximales	48 heures	Nil
Prime pour heures supplémentaires	Temps et demi	Temps et demi (fêtes) Temps double
Vacances	2 semaines 3 semaines (après 6 ans)	2 semaines 3 semaines (après 10 ans)
Jours fériés	9 jours	7 jours

Source: F.T.Q. Du temps pour tous, du temps pour vivre, op. cit., p. 24.

Diverses mesures ont été revendiquées pour réduire l'année de travail tels les vacances et les congés. Et, enfin, on connaît une tendance à diminuer la durée de la vie de travail rémunéré. Les trois principaux facteurs qui influencent cette durée sont le temps consacré à la formation (formation initiale, recyclage, année sabbatique), l'âge de la retraite et le retrait pour activités domestiques. L'âge de la fréquentation scolaire obligatoire instaurée en 1943, a augmenté depuis[1], et l'âge obligatoire de la retraite a déjà été fixé à 70 ans, puis à 65 ans. Maintenant, la retraite est devenue facultative[2]. Le retrait des femmes pour s'adonner aux activités domestiques tend à réduire, nous l'avons vu précédemment. Il n'en demeure pas moins que près de 50% des femmes travaillent uniquement à la maison, encore en 1981.

C'est également dans un contexte de gestion, de crise, que nous avons voulu situer les enjeux de l'aménagement du temps de travail et les intérêts des femmes en regard de la question: réorganisation du capital, changement technologique, hausse de la productivité, chômage, coupures dans les services publics. Les revendications des travailleurs et travailleuses pour réduire le temps de travail afin de le partager peuvent trouver des appuis auprès des gouvernants qui veulent éviter des désordres sociaux déstabilisateurs:

> "Il ne fait aucun doute qu'il faille étudier sérieusement ces propositions (modalités de réduction du temps de travail) et, si possible, les appliquer, mais il est également certain qu'elles n'apportent pas de réponse définitive à la question qui se pose à long terme: comment donner les moyens à une société industrialisée moderne de tirer profit des progrès continus des techniques

1. Voir le tableau 1, p. 15.
2. La retraite obligatoire à 65 ans a été abolie par la loi 15.

> sans subir un chômage technique trop important et les perturbations sociales qui en résultent? Tôt ou tard, et très probablement dans un avenir proche, la société de plus en plus mécanisée devra affronter un autre problème: celui de la répartition du revenu"[1].

En somme, la question de la répartition du travail s'impose actuellement, même si, à plus long terme, elle n'élimine pas la question de la distribution des revenus où, là encore, les femmes devront définir et surveiller leurs intérêts.

Nous allons donc examiner ces diverses modalités qui visent à réduire le temps de travail et tenter d'en faire ressortir les conséquences pour les femmes, compte tenu de leur situation variée et de leurs objets fondamentaux de lutte.

2.2.1 La réduction de la semaine de travail pour tous et toutes sans perte de revenu

Les chômeuses et les femmes qui veulent accéder au marché du travail, l'ensemble des travailleuses qui sont essoufflées par la double tâche, toutes celles qui aspirent à quelques heures de loisirs par semaine ne peuvent que souhaiter la réduction de la semaine de travail. Mais, sans doute, pour que cette mesure comporte tant d'effets bénéfiques, faut-il lui poser des conditions.

Pour contrer les effets de la crise sur l'emploi, les organismes syndicaux réclament une réduction de la semaine de travail à 35 heures et même à 32 heures. Partager l'emploi tout en améliorant la qualité de vie sont des objectifs explicitement formulés.

---

1. Léontief, Wassily. "La répartition du travail et du revenu" dans Marchés, technologies et nouvelles relations internationales. Séminaire de réflexion sur l'économie mondiale. Centre d'études prospectives et d'information internationale, Economica, 1983, p. 143.

Actuellement, la semaine moyenne de travail est de 38 heures, au Québec. Cependant, selon le secteur d'activité, nous retrouvons des variations assez grandes lorsque nous examinons le tableau 8. L'effet de la réduction de la semaine de travail à 35 heures serait donc une amélioration pour les femmes qui oeuvrent dans les industries manufacturières, le transport et les communications. Par ailleurs, si nous considérons, au tableau 9, les variations des heures habituellement travaillées selon la profession, nous constatons que les femmes qui travaillent dans le commerce, les services et le travail administratif ne seront guère touchées par une telle mesure.

Tableau 8 - HEURES HABITUELLEMENT TRAVAILLÉES SELON LA BRANCHE D'ACTIVITÉ/CANADA, MOYENNES ANNUELLES 1982 (1)

	PAR SEMAINE
Agriculture	46.9
Forêt, pêche et piégeage	48.6
Mines, carrières et puits de pétrole	42.3
Industries manufacturières	39.3
Construction	39.9
Transports, communications et autres services publics	39.8
Commerce	35.7
Finances, assurances, et affaires immobilières	37.7
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	34.5
Administration publique	37.3

Source: Statistique Canada. La population active.

Tableau 9 - HEURES HABITUELLEMENT TRAVAILLÉES SELON LA PROFESSION/CANADA, DÉCEMBRE 19[illegible] (2)

	PAR SEMAINE
Direction et professions libérales	37.5
Professions du secteur primaire	41.7
Travail administratif	33.4
Traitement des matières premières	39.6
Commerce	36.1
Métiers de la construction	40.0
Service	32.7
Transports	42.0
Manutention et autres métiers	36.1

Source: Statistique Canada. La population active.

1. Tableau reproduit du document de la F.T.Q. Du temps pour tous, du temps pour vivre, op. cit., p. 33.
2. Ibid., p. 31.

La réduction de la semaine de travail à 35 heures ou à 32 heures serait fort avantageuse pour les femmes de l'industrie manufacturière. Elle aurait moins d'effet sur la vie quotidienne des employées de bureau et des travailleuses des services et de leur conjoint qui travaillent dans les mêmes secteurs.

En regard du partage des tâches domestiques, la réduction de la semaine à 32 heures pour tous et toutes pourrait sûrement représenter une base matérielle importante de négociation privée dans les ménages des travailleurs touchés par une telle mesure. Soulignons toutefois que la semaine de travail ainsi réduite ne diminuera pas pour autant la demande de services collectifs, notamment ceux qui supportent les parents: aménagement urbain fonctionnel, garderie, alimentation rapide, etc.

D'autre part, des études prospectives et des expériences vécues (Allemagne et Autriche), il se dégage que seule une réduction substantielle des heures de travail (exemple 32 heures) favoriserait la création d'emploi. Encore là, cette mesure risque d'avoir des effets variés selon le secteur d'activité économique:

> "Dans le secteur manufacturier où les contraintes techniques sont importantes, particulièrement là où l'on travaille à la chaîne, la réduction du temps de travail est plus susceptible de créer de l'emploi. Dans le secteur tertiaire, où les contraintes techniques sont beaucoup moins fortes et où les services ne résultent pas de l'interaction homme-machine, la réduction du temps de travail risque de susciter une plus grande souplesse dans l'organisation du travail et des changements technologiques plus rapides de sorte que l'effet créateur d'emplois sera moindre"[1].

---

1. Ibid., p. 49.

En fait, le calcul de l'effet de la réduction de la semaine de travail en termes de création d'emploi ne se résoud pas par la règle de 3: "Si une femme fait en huit heures, ... combien de femmes...?

En outre, ne faut-il pas se demander si la réduction de la semaine de travail sera ou non accompagnée d'une baisse de revenu? En plus de l'inflation qui diminue le salaire réel (pouvoir d'achat), faut-il exiger des travailleurs et travailleuses de réduire leur salaire nominal (en monnaie)? Certains économistes et gouvernants espèrent que les travailleurs et travailleuses feront une fois de plus leur part sans mot dire; inutile d'indiquer le sens des intérêts patronaux. Les syndicats accepteront-ils des compromis à cet égard? Les syndicats locaux qui négocient au sein de chacune des entreprises bénéficient-ils d'un rapport de force suffisant pour empêcher un nouveau recul qui serait sûrement néfaste pour la majorité des travailleuses. En effet, lors du recensement de 1981, le revenu moyen des familles était de 26 402 $; la part des femmes étant en moyenne de 5 449 $. Les femmes en emploi ont un revenu moyen personnel de 10 232 $. Donc, pour plusieurs, les conséquences d'une coupure de 20% du revenu ne consisteront sûrement pas à ajouter un panier de fruits frais au marché hebdomadaire! Aussi, dans ce contexte, des négociations nationales sur cette question représenteraient-elles une stratégie plus prometteuse.

A certaines conditions – ouverture de postes, pas de diminution de salaire, pas de coupures dans les services collectifs, détermination pour négocier un nouveau partage des tâches dans le ménage – la réduction de la semaine de travail représente sûrement une mesure avantageuse pour l'ensemble des travailleuses salariées et celles qui voudraient le devenir. Toutefois, les femmes doivent faire valoir leur point de vue dans les lieux où s'élaborent des orientations en ce sens pour garantir le respect des conditions essentielles à l'amélioration de leur situation collective et individuelle.

2.2.2 L'emploi partagé

Le dernier né de la "nouvelle manière de travailler" est le partage des emplois. Cette formule trouve des protagonistes aux Etats-Unis en tant que moyen de répondre aux aspirations individuelles et aux contraintes macro-économiques.

> "Le 'job sharing' est un arrangement selon lequel deux ou plusieurs personnes occupent ensemble un emploi, qu'elles soient toutes responsables du tout, ou bien que chacune assume la responsabilité de la part de travail qui lui incombe"1.

Cette modalité s'organise à partir de quelques principes: volontairement choisie, elle provient de la conversion d'un emploi à temps plein, elle suppose l'existence d'un partenaire et, enfin, le salaire et les avantages liés à l'emploi sont divisés au prorata du temps travaillé. Selon l'auteur, le "job sharing" ou l'emploi partagé se distingue du travail à temps partiel parce qu'il s'est développé pour contrer les effets précaires de ce dernier:

> "Le 'job sharing' s'est d'abord développé en tant que moyen d'accroître la stabilité et les possibilités de carrière des salariées à temps partiel et ainsi, remédier à la pénalisation des travailleurs n'ayant pas opté pour la durée standard de travail"2.

En ce sens, l'emploi partagé est généralement présenté comme un moyen individuel de régler les problèmes reliés au travail. Il serait la formule adaptée pour les personnes qui veulent davantage de temps libre et moins de rigidité dans les horaires de travail pour s'adonner aux activités de leur choix: travail domestique, soins à la famille,

---

1. Letablier, Marie-Thérèse, "Le partage des emplois aux Etats-Unis", Cahiers du Centre d'études de l'emploi, no 25, P.U.F., 1982.
2. Ibid., p. 118.

formation, loisirs, autres activités rémunérées, travail au noir[1]. Ainsi, il pourrait arriver que des conjoints décident de partager un emploi afin de partager les tâches domestiques. Envisagée sous cet angle, cette modalité irait dans le sens d'une des revendications des femmes. Par ailleurs, dans ces cas et même dans ceux où un seul des conjoints ou des femmes monoparentales ou des célibataires optaient pour une telle solution, cela susciterait une réduction des besoins de services collectifs qui suppléent au rôle traditionnel de la famille. Dans cette veine, il y aurait un retour du travail marchand vers le travail domestique, une réduction des interventions de l'Etat, une réduction des taxes, une réduction des emplois et une reprivatisation des décisions et des coûts assumés[2]. C'est donc un projet de société qui est ici sous-tendu et qui, au plan idéologique, n'est pas sans rapport avec la philosophie du néo-libéralisme.

Une généralisation de l'emploi partagé peut-elle améliorer la situation économique des femmes en créant des emplois? La prise en charge par les familles ou ménages de certaines tâches contribuerait certes à réduire les emplois dans le secteur des services et celui de la production de certains biens: aliments, entretien, services personnels, éducation, santé. Cependant, cette perte pourrait être compensée par le fait que des volontaires accepteraient de partager leur emploi. Selon Marie-Thérèse Letablier, cette modalité pourrait convenir aux fonctions de direction et d'encadrement aussi bien qu'à des fonctions d'exécutant puisqu'elle conserve les caractères de stabilité et de permanence qui seraient, invoque-t-on, nécessaires aux premières. Encore faut-il se demander si les patrons auront recours à cette forme d'embauche qui augmente les coûts de gestion du personnel et de cotisations sociales et qui n'est pas sans leur créer des problèmes d'organisation. Peut-être y verront-ils des avantages:

---

1. Ibid., p. 119.

2. Le processus de privatisation des services comportera des conséquences inégales selon les revenus des individus et des familles.

> "Un moyen pour l'entreprise de répondre aux situations économiques et sociales qu'elle doit affronter: réduire l'absentéisme, accroître la productivité, éliminer le surplus d'effectifs, réduire la masse salariale, prolonger la durée d'utilisation des équipements(1) ou bien intensifier l'utilisation du temps de travail(2)".

En regard de l'accès à un revenu plus égalitaire, l'emploi partagé peut-il être considéré comme une formule alléchante pour les femmes? Elle donnerait accès à un revenu réduit aux nouvelles venues qui arriveraient par ce biais sur le marché du travail et elle conduirait les travailleuses salariées qui désirent plus de temps libre à réduire du tiers ou de la moitié leur revenu. Compte tenu des revenus et des obligations de subsistance, quelles femmes accepteront une telle réduction pour s'adonner à une activité de leur choix comme le soin des enfants ou celui d'une mère malade, la préparation de la nourriture, la culture du potager, le tissage, la poterie ou le cinéma? Lesquelles parmi les célibataires le pourraient, lesquelles parmi les femmes monoparentales, lesquelles parmi les conjointes et à quelles conditions pour que progressent les objectifs d'autonomie et de partage des tâches?

Selon Marie-Thérèse Letablier, les expériences réalisées aux Etats-Unis sont dans les faits difficiles à distinguer de l'organisation du travail à temps partiel. Elles semblent relever davantage de l'initiative des pouvoirs publics que d'individus – sauf le cas cité de certains médecins – et servent de mesures pour réduire les effets de la crise sur l'emploi (ex.: le programme du gouvernement fédéral canadien). Elles seraient surtout réalisées dans le secteur de l'enseignement primaire et le secteur tertiaire (services, commerces, banques) et seraient peu présentes dans l'industrie manufacturière.

---

1. L'emploi partagé peut signifier que la journée ou la semaine de travail réalisée par les partenaires soit plus longue que la journée ou la semaine habituelle d'une seule personne.
2. Ibid., p. 134.

Est-ce à dire que ces programmes rejoindraient davantage de femmes étant donné que celles-ci travaillent nombreuses dans ces secteurs? Le bilan de cette modalité d'aménagement du temps de travail n'est pas encore effectué. Tendra-t-il à démontrer que nous nous orientons réellement vers une "nouvelle façon de travailler", une nouvelle façon d'aménager les temps sociaux, une nouvelle façon de partager les activités de travail et les activités hors travail, une nouvelle façon de partager les revenus?

2.2.3 Le travail à temps partiel

Nous avons défini antérieurement le travail à temps partiel comme une modalité d'embauche de personnes pendant un nombre d'heures inférieur à la semaine normale de travail. Selon les besoins en personnel de l'entreprise ou du service, les employeurs engagent des salariés surnuméraires, occasionnels, à forfait, des "temps partiels réguliers" ou des "saisonniers". En général, les travailleurs et travailleuses à temps partiel n'occupent pas de postes permanents; ils ou elles n'ont aucune garantie de stabilité d'emploi.

Au Canada et au Québec, le nombre d'emplois à temps partiel[1] a considérablement augmenté au cours des années soixante-dix. Au Québec, les emplois à temps partiel ont augmenté de 46,2% alors que les emplois à temps plein ont crû de 3,9% de 1975 à 1979. Pour la même période, 47,6% des nouveaux emplois ont été des emplois à temps partiel[2]. Les secteurs d'activité où ce type d'embauche est le plus marqué sont le commerce, les services sociaux, commerciaux et personnels (78,7% des emplois à temps partiel au Québec, en 1979). Les emplois à temps partiel se retrouvent donc dans les secteurs où les femmes sont nombreuses:

---

1. Au Québec, près d'un emploi sur dix était un emploi à temps partiel, en 1979 selon Statistique Canada qui ne retient que les emplois occupés par des "personnes travaillant habituellement moins de 30 heures par semaine".

2. Ces données ont été tirées de Carpentier, Renée. Le travail à temps partiel: une mesure d'égalité en emploi ou d'inégalité en emploi..., Conseil du statut de la femme, 1982.

> "Ainsi, notons tout d'abord que la distribution du travail à temps partiel selon les secteurs d'activité et les différents types de professions reflète, à peu de choses près, la distribution de la main-d'oeuvre féminine sur l'ensemble du marché du travail rémunéré. De plus, en 1980, alors que le taux de participation des Québécoises au marché du travail était de 46%, elles occupaient 70,2% du total des emplois à temps partiel"[1].

Les offres d'emploi à temps partiel trouvent preneuses chez les femmes de tout âge (tableau 10). Le statut d'étudiante peut expliquer l'intérêt d'une partie des plus jeunes, le désir de se retirer graduellement peut expliquer l'intérêt des plus âgées et dans tous les groupes se retrouvent sûrement une proportion de femmes qui ne trouvent pas de travail à temps plein et d'autres femmes qui préfèrent ce type d'emploi pour consacrer une partie de leur temps aux tâches domestiques[2].

Tableau 10 - REPARTITION DES FEMMES SELON LE GROUPE D'AGE ET LE TYPE D'EMPLOI. QUEBEC, 1980

Type d'emploi / Age	Plein temps		Temps partiel		Total
	N	%	N	%	
15-24	238 000	80,1	59 000	19,9	297 000
25-44	410 000	83,0	84 000	17,0	494 000
45-54	113 000	79,0	30 000	21,0	143 000
55-64	62 000	83,8	12 000	16,2	74 000
65 et plus	7 000	53,8	6 000	46,2	13 000
Total (taux moyen)	830 000	(81,3)	191 000	(18,7)[3]	1 021 000

Source: Messier, Suzanne. Chiffres en main, op. cit., p. 50 (sources de l'auteure: Statistique Canada).

1. Ibid., p. 8.
2. Voir Messier, Suzanne. Chiffres en main, Statistiques sur les Québécoises, op. cit., p. 51.
3. La proportion des hommes qui travaillent à temps partiel est de 4,9%; ils se retrouvent dans le groupe des plus jeunes et des plus âgés.

La répartition des femmes engagées à temps partiel selon l'état matrimonial (tableau 11) nous indique qu'une bonne proportion des femmes qui travaillent à temps partiel sont mariées (123 000 sur 191 000); toutefois, une plus grande proportion de célibataires, de divorcées et de veuves travaillent à temps plein. Par ailleurs, en 1981, parmi les femmes en emploi, 18,5% des femmes non mères occupent un emploi à temps partiel, tandis que 20,8% des mères ont ce type d'emploi. En outre, la proportion de celles-ci décroît selon l'âge des enfants. En effet 27% de celles qui ont un enfant de moins de 6 ans occupent ce type d'emploi, 25% des mères d'enfants de 6 à 15 ans et sans enfant plus jeunes sont dans la même situation comparativement à 15% des mères n'ayant que des enfants de plus de 16 ans [1].

Tableau 11 - RÉPARTITION DES FEMMES SELON L'ÉTAT MATRIMONIAL ET LE TYPE D'EMPLOI. QUÉBEC, 1980

Type d'emploi / État matrimonial	Plein temps N		Temps partiel N		Total
Conjointes et séparées	463 000	79,7	123 000	20,3	606 000
Célibataires	276 000	82,9	57 000	17,1	333 000
Veuves et divorcées	71 000	86,6	11 000	13,4	82 000
Total (taux moyen)	830 000	(81,3)	191 000	(18,7)	1 021 000

Source : Mossler, Suzanne. Chiffres en main, op. cit., p. 51 (Sources de l'auteure: Statistique Canada).

Jusqu'à présent et pour des raisons semblables, les comités de la condition féminine des centrales syndicales québécoises et le Conseil du statut de la femme s'opposent au développement des emplois à temps partiel. Ces raisons sont étroitement liées aux objectifs de lutte des travailleuses et des femmes en général. Selon ces groupes, le temps partiel ne favorise nullement le partage du travail ménager, freine les revendications pour la mise sur pied de services collectifs, entraîne une diminution des heures/personnes travaillées et donc un accroissement de la charge de travail, représente une dégradation des

1. Conseil du statut de la femme. Compilations spéciales issues de l'enquête sur la population active de décembre 1981, Statistique Canada. Données non publiées.

conditions de travail et, à ce titre, il constitue une source d'économie pour l'employeur et, enfin, il devient un facteur de division entre les travailleuses et travailleurs d'une même entreprise ou service (charge de travail, responsabilité, organisation des luttes syndicales). Donc, c'est vers d'autres solutions que les femmes doivent tendre pour tenir compte de leurs besoins en regard de l'accès à l'emploi et de l'aménagement du temps de travail: souplesse des horaires, horaires réduits temporairement[1] et possibilités de retour à temps plein, congés parentaux, réduction générale de la semaine de travail.

Par ailleurs, les employeurs recourent à l'engagement à temps partiel pour des raisons qui leur sont propres:

> "La raison principale avancée par trois quarts des employeurs pour expliquer le recours à un personnel à temps partiel est l'existence d'un problème d'aménagement du temps de travail résultant de variations de la charge de travail au cours de la journée ou de la semaine. L'autre raison invoquée concerne les meilleures performances de ces travailleurs ainsi que leur recrutement plus facile" 2.

L'embauche à temps partiel comporte un facteur de flexibilité commode, mais il comporte des inconvénients qui empêcheront sans doute une généralisation de ce type d'emploi: augmentation des frais de gestion et d'organisation et des coûts des avantages sociaux. Le recours au travail supplémentaire, même à taux double, serait toujours considéré plus avantageux.

Le travail à temps partiel constitue-t-il un moyen pour les femmes d'accéder au marché du travail, à un revenu plus égalitaire, de se libérer partiellement du travail domestique et

---

1. Dans les faits, possibilités (réduites) de travail à temps partiel avec traitement comparable: salaire proportionnel, avantages sociaux, congés, sécurité d'emploi.

2. Résultats d'une enquête sur le temps partiel rapportés par Marie-Thérèse Letablier dans Le partage des emplois aux Etats-Unis, op. cit., p. 124.

d'avoir du temps libre? Nous ne reprendrons pas toutes les considérations apportées précédemment à propos de l'emploi partagé. Sans considérer le travail à temps partiel comme une solution générale aux problèmes individuels et collectifs de l'emploi, il demeure cependant qu'une partie des mêmes conclusions s'imposent ici: possibilités plus grandes d'accéder à un emploi avec un revenu réduit pour un plus grand nombre, réduction des possibilités de partager le travail domestique, diminution de la demande de services collectifs. Et, enfin, il faut se demander quels sont les groupes de femmes qui ne peuvent ou ne veulent pas se priver d'une partie d'un salaire qui est habituellement non superflu? Ne faut-il pas considérer également le point de vue de celles qui ne veulent pas continuer d'assumer les tâches traditionnellement dévolues à la famille et qui, en contrepartie, revendiquent le développement de services collectifs? Les raisons qui motivent ces femmes peuvent être culturelles, politiques et économiques: rompre avec le sexisme, accéder aux lieux de production et de décision ou ne pas faire les frais de la reproduction et se réveiller "vieilles, pauvres et malades".

2.2.4. Diverses autres mesures pour réduire le temps de travail

Nous avons relevé diverses mesures susceptibles de réduire le temps de travail. Nous allons les considérer plus brièvement, mais toujours en conservant la même optique.

1) L'augmentation des congés:

Le prolongement des vacances payées, les congés d'étude, les longs congés parentaux et autres congés sans solde représentent des possibilités attrayantes pour les individus fatigués de travailler et pour ceux qui veulent vivre pleinement une autre expérience. Par ailleurs,

ces congés sont envisagés comme des moyens de création d'emploi rencontrant moins de réticences de la part des employeurs parce qu'ils ne changent pas l'organisation du travail et peuvent être facilement prévus[1]. Ajoutons que du fait qu'ils relèvent d'une décision individuelle, ils représentent souvent une partie minimum des coûts de production ou de fonctionnement d'une entreprise ou d'un service. En outre, ces congés peuvent être considérés comme des moyens pour réduire la tendance des femmes à se retirer du marché du travail afin de prendre en charge le travail domestique et ainsi éviter d'être fortement pénalisée économiquement et professionnellement.

Ce dernier point nous amène à nous interroger sur les limites d'une telle mesure. Une perte financière trop grande peut empêcher des femmes de se prévaloir de ces différentes possibilités susceptibles d'améliorer leur qualité de vie et de créer des emplois. Des solutions ont été trouvées, des droits ont été reconnus, par exemple chez les syndiquées du secteur public et parapublic. Il reste à bien les faire appliquer, à les étendre à l'ensemble des travailleuses et travailleurs et à les améliorer; il reste donc beaucoup à faire, d'où l'impact important des efforts qui iraient dans ce sens.

2) Le contrôle des heures supplémentaires, du deuxième emploi et du travail à domicile;

Actuellement, les normes minimales de travail du Québec ne prévoient aucune limite au nombre d'heures travaillées dans une journée ou une semaine, sauf qu'après 44 heures de travail hebdomadaire, un employeur doit payer un tarif supplémentaire. Il serait moins coûteux pour un employeur de payer plus cher ses employés réguliers pour du temps supplémentaire que d'engager de nouveaux employés (apprentissage, frais fixes, fluctuation des besoins). Par contre, les syndicats ont très peu réussi à faire reconnaître le droit de l'employé de refuser d'allonger sa semaine de travail et, dans les

1. F.T.Q. Du travail pour tous, du temps pour vivre, op. cit., p. 55-67-68.

faits, il n'y a que très peu de limite au nombre d'heures supplémentaires travaillées. Cependant, les syndiqués ne font pas l'unanimité pour le contrôle du travail en surtemps puisque celui-ci apporte un revenu souvent important aux travailleurs. La situation des bas salariés rendrait le problème délicat. Ne faut-il pas alors se demander si les syndiqués font face à un problème de salaire insuffisant plutôt qu'à un problème de temps supplémentaire? Quoiqu'il en soit, les travailleuses élaboreront sans doute un point de vue spécifique sur le contrôle du temps supplémentaire.

Nous n'avons pas d'information statistique sur le travail en surtemps; nous ne pouvons que présumer qu'un contrôle contribuerait à créer des emplois, à accorder plus de temps libre aux personnes qui en font, à réduire leur revenu et à inciter éventuellement les hommes au partage des tâches domestiques. Une étude serait à conduire là-dessus.

Les mêmes remarques s'imposent à propos des travailleurs et travailleuses qui, travaillant déjà à temps plein, occupent un deuxième emploi. Ce phénomène semble peu connu. Cependant, les statistiques nous démontrent que les personnes qui déclarent officiellement occuper un deuxième emploi originent de diverses professions:

Tableau 12 - PERSONNES AYANT PLUS D'UN EMPLOI SELON LA PROFESSION A L'EMPLOI PRINCIPAL/CANADA, DECEMBRE 1982 (1)

Direction et professions libérales	31.7 %
Travail administratif	14.04%
Commerce	9.8 %
Services	14.3 %
Professions du secteur primaire	8.4 %
Traitement des matières premières	10.7 %
Construction	4.5 %
Transports	4.5 %
Manutention et autres métiers	2.25%
Total	100 %

Source: Statistique Canada

1. Ibid., p. 29.

Des mesures pour limiter ce phénomène risqueraient d'avoir les mêmes incidences que celles présumées à propos du temps supplémentaire; mais encore là, l'étude est à faire.

Qu'il soit clandestin ou non, le travail à domicile n'est soumis à aucune réglementation des horaires. Quels que soient les facteurs qui influencent le temps de production, le produit doit être livré à un coût fixe. Alors, dans les faits, les personnes travaillent souvent au-delà de 60 heures sans paiement supplémentaire. Selon les études, cette forme de travail est toujours en expansion dans un secteur traditionnel comme le vêtement et il gagne de nouveaux secteurs tel le travail de bureau. Par exemple, le rapport annuel 1980-81 du ministère des Communications, vante les mérites de l'utilisation des services de mères de familles comme le montre la photo de la page suivante. En fait, il faudrait une étude approfondie de l'ampleur de ce phénomène pour démontrer dans quelle mesure ce travail marchand des femmes fait l'affaire de petits entrepreneurs, de gestionnaires gouvernementaux et même de certaines catégories de salariés(ées) qui font ainsi appel à de telles travailleuses pour divers services (garde, entretien).

3) L'âge de la retraite:

"Les vieux doivent-ils laisser la place aux jeunes?" Question brutale qu'une société pose en période de crise. C'est pourtant très sereinement que les rapports d'experts examinent l'abaissement de l'âge de la retraite comme mesure de redistribution du travail et du revenu[2]. Enlever aux uns pour donner aux autres et, en plus, on

---

1. L'article 54 de la Loi des normes du travail l'exclut explicitement.
2. Voilà une illustration de la dimension politique de la question de l'aménagement du travail: qui décide que ce sont les vieux, les jeunes et les femmes qui feront les frais d'une organisation économique où le droit au travail n'existe pas pour tous et toutes?

Rapport annuel 1980-1981 [1]

Ange Poiras

1. Ministère des Communications. Gouvernement du Québec, 1981, p. 16.

semble étonné du résultat: l'abaissement de l'âge de la retraite serait un facteur indéniable de réduction du chômage!

> "Si l'on en croit une étude de l'Organisation de coopération et de développement économique (O.C.D.E.), il semble que ce ne soit pas la réduction d'heures hebdomadaires qui ait le plus d'effets sur l'emploi. La retraite flexible (possibilité de prendre sa retraite plus tôt) et partielle (retraite à "mi-temps" consistant en réduction progressive du temps de travail hebdomadaire quelques années avant la retraite) offrent de meilleures possibilités de redistribution de l'emploi et de réduction du chômage" 1.

Ces mesures peuvent intéresser les personnes qui commencent à être fatiguées d'occuper la même fonction, qui y trouvent moins de satisfaction et qui rêvent de faire des activités librement choisies. Récemment, le gouvernement du Québec n'a pas abaissé l'âge, qui était fixé à 65 ans, mais il a enlevé toute obligation de se retirer à un âge fixe et c'est par des programmes incitatifs qu'il encourage les individus à la retraite précoce[2]. Les femmes mariées ou les conjointes qui se sont retirées du marché du travail de façon définitive,ou pendant un certain temps,ont des revendications précises à élaborer à propos des régimes de retraite et de leurs règlements[3]. Nous songeons, par exemple, à la transférabilité des régimes, à l'abolition de la discrimination dans les régimes à prestations indéterminées, à un rendement équitable sur les fonds de retraites gelés, à une meilleure indexation des prestations. Il y a donc pour elles,et sans doute pour l'ensemble des femmes,des intérêts spécifiques à faire valoir lors des débats qui se rapportent aux programmes de pré-retraite et de retraite.

---

1. Ibid., p. 49.
2. Nous songeons au projet de loi 20 favorisant la retraite anticipée.
3. Voir Lepage, Francine. La réforme des régimes de retraite: un enjeu important pour les femmes, C.S.F., 1983.

2.3 Les modalités qui affectent l'étalement du temps de travail salarié

Réduire le temps de travail salarié en conservant un revenu socialement acceptable représente un objectif vers lequel on peut espérer faire un pas dans la conjoncture actuelle. Cependant, compte tenu des besoins particuliers de certains groupes de la population, par exemple les femmes et les hommes qui ont des responsabilités familiales, l'étalement du temps de travail peut faire l'objet de revendications complémentaires. Nous allons examiner quelques modalités mises en place au cours de la dernière décennie en fonction de la situation et des intérêts des femmes.

2.3.1 Les horaires flexibles ou variables

Cette modalité est aussi appelée "horaires individualisés" parce que les individus bénéficient ainsi d'une certaine marge de manoeuvre pour organiser leur journée ou leur semaine de travail. Les moments d'arrivée et de départ peuvent varier au choix des individus pendant une "plage mobile" (ex.: 8 h 00 à 10 h 00 et 15 h 00 à 17 h 00). Cependant, tous les salariés doivent être présents pendant la plage fixe, celle-ci correspondant au milieu de la journée (10 h 00 à 15 h 00). Les heures travaillées sont habituellement comptabilisées sur une période assez longue (ex.: une semaine et même un mois) pour ne pas réduire les effets de cette mesure. Celle-ci a été mise en place dans les emplois de bureau, dans la fonction publique et dans des industries où l'organisation du travail le permet (contrôle numérique et atelier individuel). Cette formule a l'avantage de "déstresser" les travailleurs et travailleuses

et contribue à réduire l'absentéisme, un des problèmes majeur des employeurs. Les salariés(ées) n'ont plus la crainte du retard, chacun pouvant aménager sa journée selon ses obligations[1] ou ses goûts.

Une variante retorse est apparue récemment dans les secteurs de l'éducation et de la fonction publique où les employeurs ont tenté de récupérer une marge de manoeuvre importante en tentant d'introduire la notion de disponibilité pour les besoins de services, à la demande du supérieur. Par exemple, l'horaire variable pour les employés(ées) de soutien des commissions scolaires et des cégeps consisterait à être disponible de 8 h 00 à 23 h 00, pendant sept jours consécutifs avec une limite de 35 heures par semaine. Les professionnels de la fonction publique et des cégeps ont reçu des offres semblables de leurs patrons[2]. On peut imaginer les conséquences de cette dégradation des conditions de travail sur l'aménagement du temps de ces salariés(ées).

En regard des revendications des femmes, les horaires variables introduisent un élément de souplesse qui peut faciliter, dans certaines situations, l'agencement entre les obligations familiales, le transport et les heures à travailler ou qui peut permettre de réaliser des activités diverses: études, loisirs, militance. Toutefois, cette modalité ne constitue en rien un allègement des tâches quotidiennes. En outre, l'employeur ne peut que profiter de cette organisation, puisque toutes les minutes de travail sont comptabilisées. Il n'y a plus de perte pour des retards occasionnels "parce que le petit ne voulait pas manger ses céréales" ou parce que "Pierre, du Centre jour

---

1. On peut voir ici une solution au problème suscité par les heures d'attribution des services à domicile comme les réparations des appareils ménagers.
2. Voir les offres patronales dans les négociations de 1979 et 1982 pour ces corps d'emploi.

pour les personnes handicapées, est arrivé trois minutes en retard" ou parce que "la réunion syndicale a été plus longue que prévue". Ainsi, cette formule d'aménagement du temps risque-t-elle de freiner des revendications qui tendraient à faire reconnaître socialement certaines tâches, notamment celles reliées aux responsabilités familiales[1].

2.3.2 La semaine comprimée

Dans les secteurs de la production où il existe une interdépendance dans l'exécution des diverses tâches, comme la chaîne de montage, la semaine comprimée (4 jours de 10 heures ou 3 jours de 12 heures)[2] représente une solution de réaménagement du temps plus adaptée que l'horaire variable. Cette modalité suscite toujours des débats:

> "Traditionnellement, le mouvement syndical condamnait la semaine comprimée en raison, principalement, des risques pour la santé et du recul objectif que cela constitue: revenir à 10 ou 12 heures journalières après une bataille d'un siècle pour les 8 ou 9 heures... Toutefois, à BP, à Stelco et dans quelques milieux, ce sont les travailleurs qui ont réclamé l'horaire comprimé afin de raccourcir leur semaine"3.

---

1. En plus de la réduction générale du temps de travail et de l'amélioration des services collectifs, on pourrait imaginer, par exemple, des crédits de temps de travail assumés collectivement pour les personnes qui ont des tâches quotidiennes à remplir: une demi-heure ou une heure quotidienne d'allouée aux travailleurs ou travailleuses qui ont la garde de personnes non autonomes (enfants, handicapés, malades).

2. Il ne faut pas confondre la semaine comprimée avec les revendications syndicales de la réduction de la semaine de travail à 32 heures en possiblement quatre jours.

3. F.T.Q. Du travail pour tous, du temps pour vivre, op. cit., p. 8.

Il existe des recherches en ergonomie qui se penchent sur les effets du travail sur l'homme (p ysiques, psychologiques, neurologiques, biologiques). Le facteur temps et aménagement du temps est une variable centrale des travaux en ergonomie. Les études qui ont porté sur la compression des horaires de travail tendent à démontrer que celle-ci, en modifiant le rapport entre la durée effectivement travaillée et la durée du repos institutionnalisé, augmente la charge de travail: intensité et durée grâce à la réduction des jours et du temps de repas.

> "En résumé, une compression des horaires de travail sans réorganisation temporelle du travail quotidien entraînera une augmentation de la charge de travail en termes de durée et d'intensité. Le taux de salaire horaire sera proportionnellement diminué. En corrolaire, la compression des horaires de travail, pour ne pas entraîner d'augmentation de la charge de travail, nécessite une réorganisation du rapport quotidien entre le temps effectivement travaillé et le temps du repos institutionnalisé. Cette seule réorganisation n'élimine toutefois pas toutes les conséquences de l'allongement de la durée quotidienne du travail"1.

La semaine comprimée sera-t-elle une modalité réclamée par les femmes? L'avantage d'être libérée du travail salarié pendant trois ou quatre jours consécutifs arrivera-t-il à compenser, dans leur cas, les longues journées passées à l'usine, à l'hôpital ou au bureau? Et dans quelle mesure ces journées libérées ne serviront-elles pas à ce que les femmes conservent entièrement à leur charge le travail domestique?

---

1. Ouellet, Florian. "Les horaires comprimés et l'adaptation du travail à l'homme" dans L'aménagement du temps de travail, Rapport du Congrès des relations industrielles de l'Université Laval en 1974, P.U.L., p. 179.

2.3.3 Les autres modalités qui affectent l'étalement du temps de travail

Diverses autres modalités qui ont été mises en place principalement pour des raisons reliées à l'organisation de la production ou des services. Par exemple, le décalage des horaires qui étale l'entrée et la sortie des travailleuses et des travailleurs (ex.: 8h00, 8h30, 9h00, 9h30 etc.), est utilisée dans les grandes villes pour répartir les usagers du transport en commun ou les automobilistes qui se rendent au centre-ville. Notons que cette seule mesure n'est sûrement pas suffisante pour régler les problèmes d'aménagement urbain qui rend onéreux le temps consacré au transport lequel pourrait être utilisé à d'autres fins. Il existe également d'autres modalités de travail comportant de lourdes incidences sur l'aménagement du temps des travailleuses et des travailleurs. Il s'agit du travail par équipes (shifts), des horaires brisés, de la semaine allongée. Ces formules sont en vigueur dans des domaines où les femmes sont moins nombreuses (ex.: transformation des métaux, papier, navigation), mais elles touchent également des secteurs où les femmes travaillent en grand nombre: hôpital, téléphone, hôtellerie et restauration.

Le travail par équipes ou travail posté sert à ne pas arrêter le processus de production ou l'attribution de services. Les travailleuses et les travailleurs sont divisés en équipe pour assurer le fonctionnement de l'entreprise ou de l'institution pendant 24 heures, 7 jours par semaine. A chacune des équipes, les employeurs attribuent une horaire varié afin de satisfaire les exigences de la production ou du service. Dans le cas des horaires brisés, la période de travail n'est pas continue, elle est entrecoupée d'une longue période d'arrêt: par exemple, 10h00 à 14h00 et 16h00 à 20h00. Cette modalité permet une augmentation du personnel aux heures d'affluence (transport en

commun, hôtellerie), la restauration des travailleurs dans le cas d'un travail stressant (téléphoniste). Elle allonge les heures de disponibilité des travailleuses et travailleurs. Elle permet de ne pas payer de la main-d'oeuvre inutilement (transport scolaire, les brigadiers) ou elle évite de payer du temps supplémentaire (hôtellerie). La semaine allongée est une autre modalité où tous les aménagements sont possibles, par exemple 30 jours de travail, 30 jours de repos (navigation); 7 jours de travail, 3 jours de congé (santé). Cette formule permet une meilleure allocation de la main-d'oeuvre et diminue les frais de temps supplémentaire.

Sans examiner chacune de ces modalités, soulignons qu'elles comportent des inconvénients en regard de l'organisation de la vie quotidienne et des relations avec les autres membres de la famille ou de l'entourage. Dans ces cas, le poids du temps consacré au travail détermine encore davantage l'organisation des autres activités. Beaucoup d'études ont été effectuées sur les conséquences du travail par équipes ou du travail de nuit; elles en ont fait ressortir les aspects les plus pénibles. Il y aurait peut-être lieu de les enrichir à la lumière des revendications récentes qui cherchent à améliorer la situation des femmes en général et vice-versa, de prendre en considération les besoins spécifiques des travailleuses qui connaissent ces conditions de travail lors de l'élaboration des revendications des femmes.

En somme, ces modalités d'aménagement du temps de travail ne se présentent guère comme des moyens pour supporter les objectifs de lutte des femmes comme l'accès au travail et à un revenu égalitaire, le partage des tâches et le droit à des activités de son choix. A moins de considérer intéressante la situation de l'homme qui travaille le jour et s'occupe des enfants le soir pendant que sa femme travaille à l'hôpital ou dans un restaurant, par exemple.

CONCLUSION

L'aménagement du temps de travail salarié peut représenter une question importante parmi l'ensemble des revendications qui traduisent les intérêts spécifiques des femmes. En effet, cet aménagement n'est pas sans influencer les autres temps sociaux de notre existence: temps de travail scolaire, de travail domestique, de militance, temps libres ou de loisir. Au plan économique, il demeure un des éléments important du partage du travail salarié et du partage des revenus. Ainsi, l'aménagement du temps de travail salarié résulte de l'organisation, de dispositions, de règlementations et donc de décisions prises dans divers lieux par divers agents sociaux auprès desquels les travailleuses et les femmes - jeunes et moins jeunes - qui occuperont éventuellement un emploi, doivent faire valoir leurs intérêts propres.

L'histoire des travailleurs et des travailleuses nous montre que l'aménagement du temps social des femmes a été influencé par la transformation sociale issue de la révolution industrielle. Le processus d'industrialisation et celui d'urbanisation qui en découle ont changé radicalement les conditions de travail et les conditions de vie de toute la population. En tant que responsables du travail domestique et en tant qu'ouvrières, les femmes ont été doublement touchées. Les horaires de travail, les exigences de rendement, le processus de déqualification et toutes les formes de contrôle du travail soumettent autant les ouvrières que les ouvriers et encouragent autant les uns que les autres à s'unir et à lutter pour améliorer les conditions de travail, notamment pour réduire les longues heures de travail. Encore aujourd'hui,

la réduction du temps de travail demeure donc un objet de lutte syndicale générale.

L'histoire des travailleuses de plus d'un siècle nous permet de constater que celles-ci ont occupé et occupent toujours des emplois dans les secteurs où le travail est plus précaire, et où les salaires sont généralement bas: textiles, vêtements, services personnels et plus récemment les commerces de détail et les services sociaux. Les emplois occupés par les femmes dans ces secteurs restent majoritairement des postes d'exécutantes où les conditions de travail sont parmi les moins intéressantes. Le travail à temps partiel, occasionnel et saisonnier et le travail à domicile représentent des modalités d'embauche "typiquement féminines" qui ont comporté et comportent toujours des pertes économiques et professionnelles pour les femmes et qui, en contrepartie, ont servi et servent toujours les intérêts des employeurs, particulièrement en période où ceux-ci ont besoin de flexibilité et de souplesse pour sortir relativement indemnes des crises. Elles servent aussi à maintenir la division sexuelle des rôles sociaux et à ses conséquences dans le partage du travail rémunéré et du travail domestique. Ces modalités d'aménagement du temps de travail libèrent partiellement les femmes du salariat, mais les rendent-elles ou les rendront-elles pour autant indépendantes et égalitaires et contribueront-elles à réduire les formes de discrimination sexiste dont elles font l'objet tant au plan économique que politique?

Dans la conjoncture actuelle de réorganisation du capital, d'implantation de nouvelles technologies qui influenceront le marché et l'organisation du travail, divers groupes sociaux mettent de l'avant

des revendications pour améliorer l'aménagement du temps. Eux aussi réclament plus de flexibilité pour tenir compte des besoins individuels lorsqu'il s'agit de concilier travail rémunéré, loisirs, tâches domestiques, temps non contraint. Parallèlement à ces demandes, diverses mesures sont réclamées pour corriger les effets des politiques économiques de relance économique qui contribuent au chômage actuel. Les gouvernants mettent en place des programmes de court terme pour favoriser une redistribution du travail comme le partage des emplois et la retraite précoce, mais nous ne voyons pas encore se dessiner une politique globale d'emploi et de revenu. L'implantation des nouvelles technologies ne semble pas non plus faire l'objet d'une éventuelle politique de main-d'oeuvre. C'est donc dans ce contexte d'expectative que sont projetés les voeux de réaménager les temps sociaux dont le temps de travail constitue la pierre angulaire.

Les diverses modalités d'aménagement du temps de travail - les traditionnelles et les nouvelles - doivent être examinées à la lumière des grands objectifs de la lutte des femmes: indépendance et égalité. L'atteinte de ces grands objectifs passe sûrement par des stratégies à long terme qui conduiront entre autres à une société où l'accès à un emploi pour toutes ne sera plus de l'ordre de l'utopie, où la division du travail rémunéré et non-rémunéré ne sera plus basée sur le sexe et où l'accès à du temps pour participer aux décisions, pour se récréer ou pour "ne rien faire" deviendra une réalité pour toutes les femmes. Dans l'immédiat, et compte tenu de la situation sociale, politique et économique des femmes, les modalités qui affectent la durée du temps de travail ou son étalement ne sont pas sans conséquences en regard de ces objectifs et peuvent même supporter ou non les stratégies avancées pour y parvenir:

- les modalités qui réduisent le temps de travail de tous et toutes favorisent une amélioration des conditions de vie et la réalisation des intérêts diversifiées des salariés;

- les modalités qui réduisent le temps de travail de tous et toutes peuvent créer des conditions favorables pour inciter les individus à un nouveau partage des responsabilités domestiques; elles n'éliminent cependant pas les besoins de services collectifs qui suppléent aux responsabilités de la famille traditionnelle; toutes les formes dont l'effet serait de réduire le temps de travail rémunéré d'une partie de la population apte à travailler doivent être examinées avec prudence, étant donné la longue tradition politique et culturelle qui détermine la division sexuelle du travail;

- les modalités qui, en réduisant le temps de travail, favorisent l'accès des femmes à un emploi pouvant contribuer à l'accès des femmes à un revenu égalitaire; toutes les formes dont le résultat est de réduire les revenus des travailleuses salariées doivent être considérées avec circonspection, compte tenu de la situation économique de la très grande majorité d'entre elles;

- les modalités qui introduisent des éléments se souplesse dans l'aménagement du temps de travail quotidien ne contribuent pas à améliorer la situation économique des femmes; elles facilitent cependant l'ajustement aux besoins individuels de chacunes.

En somme, le partage des emplois, la réduction de la semaine de travail, la retraite anticipée, le temps partiel, les horaires flexibles ou variables, la semaine comprimée et les congés divers comportent des avantages variés. Il faut cependant examiner ces avantages à la lumière de nos intérêts spécifiques. Non pas à la lumière des intérêts de l'ensemble des travailleurs ni selon les intérêts de certaines entreprises ayant besoin de flexibilité, notamment en période de réorganisation. Le dénominateur commun qui peut nous aider à définir, lorsque nous serons placées en situation concrètes de les défendre demeure, à l'heure actuelle, la lutte contre la discrimination en regard de l'accès au travail, contre la discrimination en regard de l'accès à un revenu égalitaire et enfin la lutte pour le partage du travail domestique et le droit à des activités hors-travail.

BIBLIOGRAPHIE

----------. L'aménagement des temps de travail, publié sous la direction de Jean Sexton et Jean Boivin, Département des relations industrielles, PUL, 1974 (Congrès), 337 p.

----------. Atlantis, Journal d'études sur la femme, numéro sur le travail domestique et le travail salarié, Halifax, vol. 7, no. 1, automne 1981, 154 p.

BELANGER, Laurent. "Les formes d'aménagement des temps de travail" dans L'aménagement des temps de travail, Département des relations industrielles, PUL, 1974, p. 23 à 43.

BELLEMARE, Diane, POULIN-SIMON, Lise. Le plein emploi: pourquoi?, PUQ, UQAM et IRAT, Montréal, 1983, 273 p.

BERNIER, Colette. La polyvalence des emplois, nouvelle tendance de l'organisation du travail, IRAT, octobre 1982, 63 p.

BERNIER, Colette, DAVID, Hélène. Le travail à temps partiel, IRAT, Montréal, 1978, 97 p.

BEST, Fred. Work Sharing, Issues, Policy options and Prospects, the W.E. Upjohn Institute for employment research, 1981, 204 p.

BOUILLAGUET-BERNARD, Patricia, GAUVIN-AYEL, Annie et OUTIN, Jean-Luc. Femmes au travail, Prospérité et crise, Economica, 1981, 283 p.

CARPENTIER, Renée. Le travail à temps partiel: une mesure d'égalité en emploi ou d'inégalité en emploi, C.S.F., Gouvernement du Québec, 1982, 46 p.

C.E.Q. Le droit au travail social pour toutes les femmes, document du XXVIIe congrès général, juin 1980, 42 p.

Collectif Clio. L'histoire des femmes au Québec depuis quatre siècles, Quinze, Montréal, 1982, 513 p.

C.S.F. Pour les Québécoises: égalité et indépendance, Gouvernement du Québec, 1978, 335 p.

C.S.N. Les femmes à la CSN n'ont pas les moyens de reculer, 4e rapport du comité de la condition féminine CSN, mai 1982, 108 p.

CUVILLIER, Rolande. Vers la réduction du temps de travail? Bureau international du travail, Genève, 1981, 173 p.

DAVID, Hélène et BERNIER, Colette. A l'ouvrage! L'organisation du travail au Québec, IRAT, 1981, 106 p.

DECHENE, Paul. Le mouvement de restructuration du travail, Etudes et recherches, Direction générale de la recherche, ministère du Travail et de la main-d'oeuvre, Gouvernement du Québec, octobre 1978, 187 p.

----------. Demain le travail, ISE, Les rencontres de la Barbariga, Recueil de textes, Paris, Economica, 1982, 154 p.

----------. Droit social, numéro spécial sur Le travail atypique, sous la direction de J.J. Dupeyroux, Paris, no. 7-8, juillet-août 1981, 122 p.

DUBUC, Alfred. "Quelle nouvelle révolution industrielle?" dans Le plein emploi à l'aube de la nouvelle révolution industrielle, douzième colloque des relations industrielles, Université de Montréal, 1981, p. 11 à 47.

DUGUAY, Claire, DE SEVE, Micheline. "Le temps n'est plus à la fête: pour un mouvement politique féministe" dans Les Cahiers du socialisme, Montréal, automne 1982, no. 10 et 11, p. 11 à 35.

DUMAZEDIER, Joffre. "Temps sociaux, temps libre" dans Loisir et société, PUQ, vol. 5, no. 2, automne 1982, p. 339 à 359.

FOSSAERT, Robert. "Pourquoi et comment normaliser le travail atypique" dans Droit social, Paris, no. 7-8, juillet-août 1981, p. 496 à 499.

F.T.Q. Du temps pour tous, du temps pour vivre, document du colloque sur la réduction du temps de travail, Montréal, mai 1983, 92 p.

LEONTIEF, Wessily. "La répartition du travail et du revenu" dans Marchés, technologies et nouvelles relations internationales, Economica, 1983, p. 135 à 156.

LETABLIER, Marie-Thérèse. "Le partage des emplois aux Etats-Unis" dans Cahiers du Centre d'études de l'emploi, PUF, no. 25, 1982, p. 91 à 160.

----------. Loisir et société, numéro sur Le temps, PUQ, Montréal, vol. 5, no. 2, automne 1982, 221 p.

----------. Marchés, technologies et nouvelles relations internationales, textes recueillis et présentés par Y. Berthelot et A. Brender, Séminaire de réflexion sur l'économie mondiale, Centre d'études prospectives et d'information internationale, Economica, 1983, 156 p.

MESSIER, Suzanne. Chiffres en main, Statistiques sur les Québécoises, Conseil du statut de la femme, 1981, 277 p.

MESSIER, Suzanne. Perspectives d'emploi pour les Québécoises dans la décennie 1980, Conseil du statut de la femme, 1983, 74 p.

OUELLET, Florian. "Les horaires comprimés et l'adaptation du travail à l'homme" dans L'aménagement du temps de travail, Rapport du Congrès des relations industrielles à l'Université Laval en 1974, PUL, p. 171 à 208.

PELISSIER, Jean. "Les horaires individualisés" dans Droit social, no. 7-8, juillet-août 1981, p. 554 à 560.

PRONOVOST, Gilles. "L'aménagement du temps de loisir?" dans Loisir et société, PUO, vol. 5, no. 2, automne 1983, p. 421 à 430.

PUEL, Hugues. "Emploi typique et représentation du travail" dans Droit social, Paris, no. 7-8, juillet-août 1981, p. 489 à 493.

----------. Rapport annuel 1981-81 du ministère des Communications, Gouvernement du Québec, 1981, 31 p.

----------. La réduction de la durée du travail, Département des relations industrielles de l'Université Laval, Congrès 1981, PUL, 1981, 273 p.

REHN, Gösta. "Vers une société de libre choix (temps de travail et temps de loisir)" dans Droit social, Paris, no. 7-8, juillet-août 1978, p. 314 à 331.

RHEAULT, Sylvie. Le plein emploi et les femmes, Conseil du statut de la femme, septembre 1983, p.

ROUSTANG, Guy. Le travail autrement, Travail et mode de vie, décembre, no. 1, 1982, 250 p.

SARTIN, Pierrette. "Le travail à la demande ou comment gérer son temps de vivre et son temps de travail" dans Entreprise et formation permanente, no. 90-91, automne-hiver 1981, p. 15 à 19.

TENGELIN, Ulrika. "Effets de l'informatisation sur l'emploi et le milieu de travail". Répercussions sur les conditions de travail pour les femmes, texte de conférence de Madame Tengelin, conseiller juridique au ministère du Budget de Suède, Travail Canada, 15 février 1981, 15 p.

WHITE, Julie. Les femmes et le travail à temps partiel, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, Ottawa, Gouvernement du Canada, mars 1983, 178 p.